

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 08.01.03 «Национальная экономика»
Кафедра экономики

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА

Тема работы	
«Инвестиции в человеческий капитал как основа конкурентоспособности предприятия» (На примере ООО «СибКомфорт»	

УДК 658.3:331.101.262:339.137.2

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3401	Плеханов Евгений Викторович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Лившиц В.И.	К.Э.Н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А.	Д.Э.Н.		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Профессиональные компетенции</i>	
Р К 1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
Р К 2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
Р К 3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
Р К 4	способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач
Р К 5	способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
Р К 6	способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
Р К 7	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
Р К 8	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
Р К 9	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
Р К 10	способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
Р К 11	способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
Р К 12	способен использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии
Р К 13	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
Р К 14	способен преподавать экономические дисциплины в образовательных учреждениях различного уровня, используя существующие программы и учебно-методические материалы
Р К 15	способен принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения экономических дисциплин

* Указаны коды компетенций по ФГОС ВПО (направление 1080100 ЭКОНОМИКА (КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ) "БАКАЛАВР"), утвержденному Приказом Минобразования и науки РФ от 21 декабря 2009 г. N 747

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080103 «Национальная экономика»
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы
В форме:

Дипломная работа

Студенту:

Группа	ФИО
3-3401	Плеханов Евгений Викторович

Тема работы:

«Инвестиции в человеческий капитал как основа конкурентоспособности предприятия» (На примере ООО «СибКомфорт»)

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№880/С от 08.02.2016 г.
---	-------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	20.05.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования: ООО «СибКомфорт». Периодическая литература, таблицы, рисунки, Интернет, аналитические материалы, статистические данные предприятия, данные внутренние аналитические предприятия. Режим работы: непрерывный.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	Теоретические аспекты инвестирования в человеческий капитал. Человеческий капитал: специфика и основные формы инвестиций. Основные подходы организаций к формированию человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ. Оценка вложений предприятия в человеческий капитал. Методология оценки человеческого капитала предприятия. Показатели эффективности инвестирования в

	<p>человеческий капитал.</p> <p>Анализ вложений в человеческий капитал на примере ООО «СибКомфорт».</p> <p>Оценка человеческого капитала ООО «СибКомфорт».</p> <p>Формирование мотивации к инвестированию в человеческий капитал предприятия.</p>
<p>Перечень графического материала</p> <p><i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	6 рисунков, 12 таблиц
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</p> <p><i>(с указанием разделов)</i></p>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С.
<p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p>	

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	12.01.2016
--	------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Лившиц Вера Исаковна	К.Э.Н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3401	Плеханов Евгений Викторович		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа _____ 123 _____ с, _____ 6 _____ рис., _____ 12 _____ табл.,
_____ 47 _____ источников, _____ 2 _____ прил.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, методы, оценка, эффективность

Объектом исследования является (ются) – ООО «СибКомфорт».

Цель работы - обоснование значимости человеческого капитала и инвестиций в него для предприятия как основного фактора конкурентоспособности предприятия.

В процессе исследования проводились рассмотрение проблемы инвестирования в человеческий капитал, как с теоретической, так и с практической точки зрения.

В результате исследования дана количественная оценка человеческого капитала предприятия ООО «СибКомфорт».

Степень внедрения: рекомендуется к применению в компании ООО «СибКомфорт» на уровне руководства компании, менеджеров среднего звена и рабочего персонала.

Область применения: персонал организации

Экономическая эффективность/значимость работы - Инвестирование в человеческий капитал ООО «СибКомфорт» в целом для предприятия выгодно, потому что образованные и здоровые люди имеют больше возможности увеличить эффективность производства. Работая слаженно, как единый механизм, повысить конкурентоспособность предприятия и тем самым привести организацию к успеху.

Оглавление

Введение	7
1 Теоретические аспекты инвестирования в человеческий капитал	10
1.1 Человеческий капитал: специфика и основные формы инвестиций	10
1.2 Основные подходы организаций к формированию человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ	30
2 Оценка вложений предприятия в человеческий капитал	41
2.1 Методология оценки человеческого капитала предприятия	41
2.2 Показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал	66
3 Анализ вложений в человеческий капитал на примере ООО «СибКомфорт».	78
3.1 Оценка человеческого капитал ООО «СибКомфорт».	78
3.2 Формирование мотивации к инвестированию в человеческий капитал предприятия.	93
4 Социальная ответственность	99
Заключение	111
Список используемых источников	115
Приложение А	120
Приложение Б	121

Введение

Актуальность темы исследования. Человеческий капитал – важнейший стратегический ресурс, который обеспечивает конкурентоспособность предприятия. Для научных исследований актуальной становится проблема оценки стоимости человеческого капитала, эффективности инвестирования в него и определения приоритетных направлений вложений.

Актуальность настоящей работы обусловлена также тем, что в современной экономике однозначно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, есть определяющий фактор повышения конкурентоспособности предприятий. Преимуществами обладают, как правило, фирмы, делающие акцент на образование, повышение квалификации сотрудников и здоровье персонала, то есть фирмы, инвестирующие в человеческий капитал. По настоящее время в литературе по экономике уточняется само понятие «человеческий капитал» и обсуждаются вопросы, относящиеся к приоритетности инвестиций в человеческий капитал.

Степень разработанности проблемы. Теория человеческого капитала получила в нашей стране достаточно большую известность, являющуюся результатом исследований отечественных ученых как Р.И. Капелюшников, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, А.Г.Здравомыслов и зарубежных ученых как Г. Беккер, А. Смит, И. Фишер, Т.Шульц.

Проблеме формирования человеческого капитала и исследования различных направлений инвестирования в человеческий капитал посвящены работы Р.М.Камалтдиновой, С.С.Беляевой, М.В.Казакова, Т.Раевой, А.Мазина, Т.Г. Мясоедовой, В.П. Щетинина, И.В.Ильинского.

Методы оценки человеческого капитала, а так же эффективность инвестиций в человеческий капитал предприятия отражены в работах отечественных ученых: Г.Н. Тугускиной, Е.В. Ревуцкого, В.В. Аллавердяна, Н.В.Седановой.

Высокая значимость научных исследований оценивается не только перечисленными учеными, но и многими другими. Следует также отметить, что некоторые аспекты этой проблемы являются пока дискуссионными. Во-первых, это методика оценки, особенность формирования человеческого капитала на предприятии, определения направленности инвестирования, концептуальные подходы, формирующие эффективную систему инвестиций в человеческий капитал и прочее. Это и явилось определяющим моментом в постановке цели и задач данного научного исследования.

Цель дипломной работы – обоснование значимости человеческого капитала и инвестиций в него для предприятия как основного фактора конкурентоспособности предприятия.

Для достижения поставленной цели дипломной работы последовательно решены определенные задачи, а именно:

- Произвели рассмотрение теоретических положений человеческого капитала, отражающих его понятие, содержание, состав и структуру;
- Определены особенности и подходы к формированию человеческого капитала предприятия с позиции управления им;
- Рассмотрены различные методы оценки стоимости человеческого капитала и показатели эффективности инвестиций в него;
- Определены возможные методы расчета величины человеческого капитала и система показателей его оценки и оценки направленных инвестиций на примере ООО «СибКомфорт».
- Дана оценка стоимости человеческого капитала ООО «СибКомфорт» и эффективности вложений выбранными методами, проведен сравнительный анализ полученных результатов;
- Обосновано формирование мотивации к инвестированию в человеческий капитал предприятия и рассмотрены выбранные предприятием и предложенные автором направления инвестирования.

Объектом исследования является человеческий капитал предприятия в процессе его формирования и использования.

Предметом исследования является инвестирование в человеческий капитал предприятия и оценка его эффективности на примере ООО «СибКомфорт».

Научная новизна данного исследования заключается в теоретико-методологическом обосновании и сравнении методического инструментария исследования и оценки человеческого капитала предприятия с целью повышения его эффективности.

Информационную основу исследования, обеспечивающую достоверность выводов, составили работы отечественных и зарубежных авторов, правовые и нормативные документы, данные с сайта Федеральной службы государственной статистики и результаты исследований, выполненных лично автором.

В данной работе был применен ряд методов и приемов исследования: системный, структурный, логический и сравнительный анализ. Параллельно с традиционными методами экономического исследования были использованы методы экономической статистики и наблюдений.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в развитии основных теоретических представлений о человеческом капитале предприятия. Предложенные в работе методы оценки стоимости человеческого капитала, показатели эффективности инвестирования в него, а также рекомендации по формированию мотивации к инвестированию и основным направлениям вложений определенно можно использовать на предприятиях с целью разработки стратегических, тактических планов по развитию персонала.

1 Теоретические аспекты инвестирования в человеческий капитал

1.1 Человеческий капитал: специфика и основные формы инвестиций

В современном мире человеческий капитал становится источником, который развивает любое предприятие и общество в целом. Определенно, не оборудование и запасы производства, а именно человеческий капитал является определяющим фактором, повышающим конкурентоспособность предприятий, экономический рост и эффективность в целом. В экономической литературе по настоящий день до конца неопределенно само понятие «человеческий капитал». Поднимаются вопросы, которые связаны с приоритетностью инвестиций в человеческий капитал, влиянием человеческого капитала на развитие: как устойчивое, так и конкурентное.

Предпосылкой появления с точки зрения науки современных экономических теорий, которые подтверждают рассматривать человеческий потенциал как движущую силу экономического прогресса, однозначно явилась теория человеческого капитала.

Инвестиции в человеческий капитал редко включались в модели экономического роста в конце XIX - начале XX веков, хотя многие экономисты и видели в этом актуальность. Среди немногих, кто рассматривал в то время людей как капитал, можно выделить А. Смита, Й. Тюнена, И. Фишера и А. Маршалла. Адам Смит в своей книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» отмечал, что на рост производительности полезного труда влияет сначала повышение умения рабочего, а потом улучшение машин и инструментов, при помощи которых он работает [1].

Понятие человеческого капитала ввели американские ученые Теодор Шульц и Гэри Беккер. В 1979 г. была присуждена Нобелевская премия по экономике Т. Шульцу за создание основ теории человеческого капитала, а в 1992 г. - Г. Беккеру за распространение сферы микроэкономического анализа на различные аспекты человеческого поведения и взаимодействия.

Отправной точкой в создании универсальной теории человеческого капитала являются работы Г. Беккера. Основными его работами являются «Человеческий капитал» (1964 г.), «Экономика дискриминации» (1957 г.) и «Трактат о семье» (1981 г.), которые освещают различные стороны теории человеческого капитала. Он считал, что за счет инвестиций в человека формируется сам человеческий капитал. Беккер ввел понятие человеческого капитала на микроуровне, рассмотрев человеческий капитал фирмы. Он исследовал гендерное неравенство в оплате труда, структуру и возрастную динамику распределения личных доходов, и показал, что фундаментом увеличения доходов является образование.

Экономисты XXI века продолжают развивать теорию человеческого капитала, отводя ей важное место в экономическом развитии общества. Последующее становление экономики, которая ориентированна на инновационность развития предпринимательства, подвигло к появлению концепции кадровой подготовки. В основе увеличения производительности труда должны лежать творческие (креативные) либо предпринимательские способности человека [2].

Критерием разработки концепции человеческого капитала, соответствующей условиям современной России, которая охватывает многие уровни анализа, а именно, от национальной экономики до индивида, является первоначальное обязательное определение основных понятий, используемые для описания роли человека в системе производства, распределения, обмена и потребления ограниченных ресурсов человеком и обществом. Однозначно, человеческий капитал как способность человека (социальной группы) создает добавленную стоимость работодателю, обеспечивающий соответствующий доход человеку, способен отражать эффективность человека в трудовом процессе.

Наиболее известная категория экономики труда является «человеческий капитал». Исследователями теории человеческого капитала она рассматривается как дополнительный источник дохода, который зависит от

знаний человека, его навыков, способностей [3]. Для Беккера «человеческий капитал» - это воплощенный в человеке запас способностей, его знаний и навыков, мотиваций, формирование которого требует отвлечения средств от текущего потребления для того чтобы получить дополнительных доходов в будущей перспективе [4].

Человеческий капитал это производительная способность человека. То есть категория «человеческий капитал» - это форма представления понятия «труд». Производительная способность человека, а именно его трудоспособность, которая определяется возрастом, состоянием его здоровья а также образованием – это базовый признак категории «трудовые ресурсы». Очевидно, «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал» объединяет общее одно базовое содержание.

Категория «трудовые ресурсы» показывает связь относительно производства, распределения, перераспределения и использования сформировавшейся трудоспособности части населения. Категория «человеческий капитал» показывает связь общества, семьи, индивида и организации (система организации) относительно формирования, воспроизводства, перераспределения и использования созидательной способности человека.

Человеческий капитал и его носитель – человек неотделимы друг от друга. По сути, работодатель берет в аренду этот экономический ресурс с целью использования как фактор производства продуктов и услуг. Очевидно, человеческий капитал является некой формой категории «рабочая сила».

«Рабочая сила» как товар включает в себя потребительную стоимость, которая определяется предполагаемым объемом услуг, ожидаемых от работника предприятия. Умение человеческого капитала включать добавленную стоимость, однозначно, определяет его ценность для работодателя и уровень доходов для работника. Для работника человеческий капитал есть товар. Для работодателя человеческий капитал – это

капитализированная величина авансированной стоимости капитала, которая затрачена на наем работника.

Основное различие между категорией «человеческий капитал» и рабочей силы в том, что рабочая сила содержит в себе потенциальную способность к производительной деятельности определенного уровня сложности, интенсивности, а человеческий капитал включает потенциальные и реализуемые трудовые усилия в совокупности с общей добавленной стоимостью. Следовательно, категория «человеческий капитал» имеет еще и компонент, который отражает эффективность человеческой деятельности в условиях нестабильности внешней среды. Человеческий капитал имеет способность при соответствующих инвестициях наращивать свою потребительную стоимость и как следствие сохранять способность, приносящую доход за счет новых видов и способов деятельности [5].

Единого мнения о составе человеческого капитала у экономистов нет. Беккер предлагал выделить в человеческом капитале капитал образования (знания общие и специальные), капиталы здоровья, профессиональной подготовки (квалификация, навыки, производственный опыт), миграции и мотивацию к экономической деятельности [6]. Ильинский предлагал выделить образование, здоровье, общую культуру [7]. С.А. Дятлов сформулировал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов» [8.С.33].

В результате исследований проведенных отечественными и зарубежными учеными, понятие «человеческий капитал» предложено расширить, добавив, к указанным выше составляющим, составляющую «предпринимательские способности». Предпринимательские способности работника, такие как внедрение, использование, применение инновации в работе непосредственно оказывают ключевое воздействие на результаты

деятельности фирмы и общества в целом, а также развитие экономики инноваций, увеличение темпа научно-технического прогресса и построения реализации концепции устойчивого развития предприятия на рисунке 1 [9].



Рисунок 1 - Основные составляющие человеческого капитала [9.С.44]

Исходя из этого, под термином «человеческий капитал» следует понимать как запас профессиональных знаний и навыков, врожденных (природных) и приобретенных (предпринимательских) способностей, а также мотивацию, энергию и здоровье, используемые человеком в процессе деятельности по созданию продукции и/или услуг.

Экономическая теория человеческого капитала формировалась постепенно, переходя от узкого понимания к более широкому и дополняя, в зависимости от этого, сами свойства человеческого капитала.

Одним из важнейших свойств капитала, отражающих его суть, является его накопление. Так, накопленные денежные, информационные, вещественные и другие средства, из которых люди планируют извлечь доход, являются капиталом. Основатели теории человеческого капитала считают, что люди с помощью инвестиций в себя увеличивают свои способности в роли как производителей, так и потребителей. Структура и объем доходов человека изменяются со значительным ростом капитальных вложений в самого себя. Поэтому человеческий капитал – это не врожденные свойства человека, а накопленные: капитал необходимо создавать в процессе жизнедеятельности человека, врожденные свойства выступают только в качестве фактора, который способствует накоплению человеческого капитала. Человеческий капитал

нельзя отделить от самого человека, его нельзя продать или передать по наследству как материальную ценность.

Противниками такого подхода выступают психологи и экономисты, которые считают, что основную роль в дифференциации способностей играет наследственный или биологический фактор, а объяснение различия в доходах у людей с различным уровнем подготовки, а также неодинаковым образованием, которое они получают, ведет к завышению эффекта обучения [10].

Ученые рассматривают людей или их мастерство как капитал. Человеческий капитал в некотором отношении подобен физическому: он является благом длительного пользования, но срок службы его ограничен, а также нуждается в расходах на ремонт или содержание и может устаревать раньше того, как произойдет его физический износ. В то же время полностью отождествлять человеческий и физический капиталы нельзя. Во-первых, в современном мире человек не может представлять собой предмет купли-продажи. На рынке устанавливается только "арендная плата" человеческого капитала в виде заработной платы, в то время как цены на его активы отсутствуют. Во-вторых, человеческий капитал повышает эффективность экономической деятельности человека, между тем доход от него может быть как в денежной, так и в не денежной форме [11].

В настоящий момент актуальность проблемы с использованием человеческого капитала усиливается. Так как человеческий капитал становится ключевым фактором в развитии современного общества. С точки зрения практики все более востребован человеческий капитал на внутриорганизационном уровне. На уровне организации необходимо учитывать специфику проявления данной категории, отражающаяся в структуре.

Человеческий капитал организации, в сравнении с человеческим капиталом индивида и/или общества в целом, характеризуется следующими особенностями:

1. Цели развития человеческого капитала организации определяются стратегией развития организации.

2. Человеческий капитал организации не просто сумма человеческих капиталов сотрудников.

3. Доход, который приносит человеческим капиталом организации, распределяется между носителем (работником) и собственником. Безусловно, наращивание доходности организации является главным критерием, который показывает эффективность инвестиций в человеческий капитал организации.

4. Владелец бизнеса и носитель могут вкладываться в развитие человеческого капитала организации, но эффект от инвестиций однозначно будет неодинаков. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал организации с точки зрения методологии это наиболее сложная проблема.

5. Оценить эффективность от инвестиций в человеческий капитал организации с точки зрения владельца бизнеса можно лишь путем достижения поставленных в организации внутриорганизационных целей [12].

При рассмотрении структуры человеческого капитала организации, обязательно надо учитывать то, что каждый ее элемент должен соответствовать характеристикам капитала:

- в результате приложения экономических ресурсов должен накапливаться, а также выступать в качестве запаса;
- требовать инвестиций, генерировать поток доходов;
- обеспечивать продолжительный экономический эффект, измеряемый в натуральном или денежном выражении;
- оказывать влияние на уровень развития организации;
- подвергаться физическому, а также моральному износу, другими словами обладать ограниченным сроком жизни, но обязательно быть благом с длительным сроком пользования;
- требовать отказа от части текущего потребления с целью получения дохода и/или полезности от вложенных инвестиций в будущем.

Предлагаемая структура человеческого капитала определена исходя из роли отдельных его компонентов в увеличении доходов организации. Первоочередная задача собственника бизнеса – это увеличение эффективности

деятельности организации, результатом которой является рост прибыльности, рентабельности организации. Увеличение уровня доходов, а также выгод носителя человеческого капитала — это побочное явление, которое необходимо для удержания эффективных сотрудников. Основу структуры человеческого капитала организации включают три основных его компонента: профессиональный капитал, капитал культуры, капитал здоровья в таблице [13]. Опять же состав, включаемых элементов более разнообразен.

Таблица 1 - Структура человеческого капитала организации [13.С.112]

Компонент человеческого капитала организации	Структура компонента	Элемент компонента	Структура элемента
Профессиональный капитал	Капитал образования	Общий	Профессиональное образование
			Подготовка персонала
			Дополнительное образование
		Специальный	Повышение квалификации
			Переподготовка
			Опыт
	Креативный капитал	Бизнес-новаторство	
Капитал культуры	Капитал отношений	Производственное новаторство	
		Научное новаторство	
	Капитал власти	Власть	Отношения с государственными органами власти
			Отношения с акционерами, собственниками бизнеса
		Клиенты	Внешние (потребители, поставщики)
Капитал здоровья	Капитал культуры	Капитал здоровья	Внутренние (сотрудники смежных подразделений, коллеги)
			Нормы и ценности
			Мотивация
			Общее здоровье
Капитал здоровья	Капитал культуры	Капитал здоровья	Профессиональное здоровье

Виды капитала, указанные в структуре организации, в сущности, являются составными частями человеческого капитала.

Капитал образования можно рассматривать как интеллектуальный капитал, то есть капитал, который воплощен в форме квалификации, их образования, профессиональных знаний и опыта. Интеллектуальный капитал стоит рассматривать как знания, которые приносят прибыль, путем приобретения определенного материального и социального содержания. С одной стороны, интеллектуальный капитал является частью человеческого капитала, связанный с созданием информации, и ее передачей, с другой же понятие это шире, чем человеческий капитал, так как реализация формируется за счет возможностей (нематериальные активы: патенты, лицензии; связи с

клиентами, лояльность отношений и т.д.) Место интеллектуального капитала следует рассматривать в структуре человеческого капитала организации в расширенном его понимании [14].

Категория «креативный капитал», являющийся одной из граней человеческого капитала, воплощает в себе способность рождать востребованный, а также необходимый продукт в нужное время, что есть основа предпринимательского духа. Креативный капитал показывает способность у индивида к рождению абсолютно новых знаний, опыта либо новаций как нестандартное предложение либо решение для существующих условий. Креативный капитал есть отражение и как результат профессионализма руководителя, бизнесмена либо ученого, а вместе с капиталом образования (способствуя скорейшему рождению и более качественному новаторскому уровню) образует профессиональный капитал.

В составе капитала культуры, капитал отношений рассматривается как социальный капитал. П.Бурдье подчеркивал, именно социальный капитал показывает собой «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания — иными словами, с членством в группе» [15]. Дж. Коулман отмечал «подобно другим формам капитала, социальный капитал продуктивен. Он способствует достижению определенных целей, добиться которых при его отсутствии невозможно» [16.С.129]. Результативность и качество взаимоотношений организации с властью и клиентами зависят от специального накопленного человеческого капитала, имеющий свою ценность для носителя, а также для собственника как с позиции возможностей для увеличения доходности в бизнесе. Важным является и то, что качество капитала отношений находится не только личностными характеристиками носителя, а также и условиями, в которых он реализуется, а именно для реализации целей какой организации он используется. Следовательно, социальный капитал (капитал отношений), является необходимой составляющей человеческого капитала организации.

Капитал культуры, за исключением капитала отношений, содержит нормы поведения, ориентации ценностей и структуры мотиваций персонала организации. Появление этих элементов не случайно. Сила организационной культуры обуславливается уровнями разделения ценностей, которые декларируются менеджментом организации или собственником бизнеса. Так как человеческий капитал от носителя неотделим, человеческое восприятие интересов с помощью призмы его ценностей определяет мотивацию действий, а также поступков. Данная гипотеза доказана была в трудах А.Г. Здравомыслова наравне с наличием обратной связи в указанной триаде: ценности преобразуются в интересы, и влияют на их структуру потребностей [17]. Наиболее же важно для бизнеса, чтобы персонал организации, носители человеческого капитала организации, имели ту именно структуру потребностей, способствующую росту эффективности предприятия.

И наконец капитал здоровья. Это третий компонент человеческого капитала организации. Для генерации в организации потока доходов для носителя и для организации, носителю человеческого капитала нужно наличие общего и профессионального здоровья, если требует этого специфика деятельности.

Отсюда вывод, человеческий капитал организации определяется тремя компонентами (капитал культуры, профессиональный капитал, капитал здоровья), в свою очередь каждый из них включает в себя ряд элементов. Необходимо отметить, если набор этих компонентов универсален, а также характеризует человеческий капитал на уровне индивида, организации, региона или общества в целом, то представленная структура элементов являет собой специфическую характеристику человеческого капитала организации.

Инвестирование в человека является механизмом формирования человеческого капитала. Другими словами целесообразные вложения в денежной либо другой форме в индивида, которые способствуют приносить доход человеку, а также увеличивать производительность труда. Затраты, которые сопряжены с повышением производительности труда, необходимо

рассматривать в качестве инвестиции; текущие затраты могут осуществляться с таким расчетом, что в будущем они будут компенсированы многократно высокими прибылями.

Происходит кругооборот, т.е. процесс когда человеческий капитал способствует развитию эффективности производства, а эффективное производство осуществляет инвестиции в развитие человеческого капитала.

В общем варианте, расходы на формирование человеческого капитала делятся на две группы:

1. Прямые издержки – расходы на получение медицинских услуг, образование, оплата за учёбу, расходы и затраты, которые могут быть связаны со сменой места работы и/или места жительства.
2. Альтернативные издержки – недополученные заработки, произведенная продукция в результате учёбы или затянувшейся болезни [18].

Во время инвестирования в человека выделяют основные особенности таких вложений:

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше происходит вложение в человека, тем быстрее он начинает давать отдачу. Необходимо знать, более качественные, а также длительные инвестиции обеспечивают более высокий, долговременный эффект.

2. Человеческий капитал подвержен физическому, моральному износу. Но также способен накапливаться и умножаться. Накопление осуществляется в процессе переобучения работника и накопления производственного опыта. Если этот процесс осуществляется постоянно, то его качественные, а также количественные характеристики постоянно улучшаются и увеличиваются.

3. По мере увеличения человеческого капитала доходность повышается до предела, который ограничен верхней границей активного трудоспособного возраста и после резко снижается.

4. Не все инвестиции можно считать как вложения в человеческий капитал. Могут быть лишь те, которые с точки зрения общества целесообразны и/или

экономически необходимы. Как пример, затраты, которые связаны с криминальной деятельностью, однозначно для общества вредны и никак не относятся к инвестициям в человеческий капитал.

5. Виды вложений и их характер определены культурными, национальными, историческими традициями и особенностями. Например, выбор профессии у детей и их уровень образования в значительной степени зависит от уровня образования родителей и их семейных традиций.

6. Относительно инвестиций в другие формы капитала инвестиции в человеческий капитал наиболее выгодны как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Экономистами выделяются основные формы вложений в человеческий капитал:

1. Образование – может состоять в получении формального высшего образования, а также в последующем его продолжении, в посещении вечерних курсов по повышению, например, компьютерной грамотности. Образование в общем виде является главным направлением деятельности по инвестированию в человеческий капитал, так как требует больших затрат средств и времени.

2. Обучение – бывает профессиональное, т.е. направленное на приобретения знаний, навыков в профессиональной деятельности, а также специальное, нацеленное на приобретение определенных умений. Обучение может проводиться в процессе работы (ученичество), а также и в отрыве от нее – на курсах. Обучение делится на общее – повышение грамотности, и специальное – навыки для конкретного вида работы либо учреждения. Обучение составляет значительную часть инвестиций в человеческий капитал.

3. Миграция и поиск работы. Трудовая миграция рассматривается как инвестиции в человеческий капитал, поскольку переезд из места с низкими заработками в тот район, где они высокие, ведет не только к высоким заработкам, но и к лучшему использованию умений человека. Поиск работы считается инвестиционным капиталом, поскольку требует значительных усилий и определенных затрат на сбор информации о рынке труда.

4. Здоровье и питание. Различные услуги по охране здоровья и организации питания тоже являются инвестициями, так как увеличивают отдачу от труда, путем снижения заболеваемости и смертности, помогающие сохранить здоровье а, следовательно, увеличивают длительность продуктивного периода жизни [19].

Из видов инвестиций в человеческий капитал считаются более важные инвестиции в образование и здравоохранение. Общее образование и специальная повысить качество, уровень и запас знаний человека, и решительным, чтобы увеличить качество и количество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на экономический рост.

Сегодня важнейшей составляющих инвестиций в человеческий капитал в мире является его стоимость обучения. В любом образовательном проекте до 80% знаний, необходимых для самостоятельного обучения. Особенно это относится к профессиям специалистов - исследователей, учителей, инженеров, экспертам по компьютерам и т. д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей.

Инвестиции в образование на предметной основе, обычно делятся на формальные и неформальные. Формальные инвестиции - это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и др. Неофициальные - это личности, индивида, к этому виду относится чтение учебной литературы, совершенствование в искусстве, профессиональном спорте, и др. Что касается выгоды для инвесторов, следует отметить, что главным результатом экономической отдачи от образования в теории человеческого капитала считают прирост дохода (заработной платы) работника, повышение

его образовательного и профессионального уровня. Они основаны на том, что различия в заработной плате отражают различия в производительности. "Денежный доход от образования" определяется как разница в доходах всю жизнь те, кто имеют неодинаковое образование (скажем, выпускники университетов и средних школ). В расходах на образование в дополнение к прямым издержкам обучения можно отнести так называемый упущенный доход. Это потенциальные доходы, которые человек мог получить, если бы они работали, а не учились. Доля недополученных доходов, по мнению экспертов, являются, как правило, больше, чем доля прямых расходов на образование. Прямая зависимость заработной платы и социальной защищенности работников от уровня их образования и квалификации позволяет лицам с более высоким образовательным потенциалом, чтобы обеспечить более высокие доходы. Эта зависимость наглядно демонстрируют данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Приложение А) [20]. В целях изучения заработной платы работников по категориям персонала и профессиональным группам работников в сочетании с их социально-демографическими характеристиками Федеральная служба государственной статистики провела выборочное обследование организаций за октябрь 2011 года.

Работников с высшим образованием имели более высокую заработную плату, чем работники с другими уровнями образования, во всех крупных профессиональных групп. В группе руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) заработная плата работников с высшим образованием превышала заработную плату работников со средним образованием в 1,6 раза. В группе специалистов высшего и среднего уровня квалификации – 36%. Работников со средним образованием имели более высокую заработную плату, чем работники с более низким уровнем образования, группы руководители организаций и их структурных подразделений (служб); специалисты среднего уровня квалификации; работников, занятых подготовкой информации, документации, учета и

обслуживания. В остальных профессиональных группах более высокие зарплаты, чем работники со средним профессиональным образованием, имели работники с начальным профессиональным и средним (полным) общим образованием. Превышение заработной платы в группе специалистов высшего уровня квалификации, которые имели среднее полное (общее) образование не характерно для данной группы и связано с данными *Nepredstavlenie* по выбираемым лицам. У работников с начальным профессиональным образованием заработная плата оценивалась выше, чем у работников с другими уровнями образования, кроме высшего профессионального: операторов аппаратчиков, машинистов установок и машин; неквалифицированных рабочих. Во всех других группах работников, имеющих среднее (полное) общее образование имели более высокую заработную плату, чем работники с начальным профессиональным образованием.

Наряду с образованием наиболее важными являются капиталовложения в здоровье. Это приводит к сокращению заболеваний и смертности, продлевают активную жизнь человека, и, следовательно, время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека-это его естественный капитал, часть которого является унаследованной, а остальные приобретены в результате затрат личности и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс.

Миграция рабочей силы также является существенным объектом капиталовложений. Большинство иммигрантов имеют больше шансов начать собственный бизнес и стать предпринимателями. Начало собственного дела является рискованным предприятием. Большинство иммигрантов готовы рисковать, вкладывать свой финансовый капитал для получения успеха в чужой стране, что наглядно демонстрируют данные по США. Robert Fairlie из Калифорнийского университета в Санта-Крус отмечает в своем исследовании, опубликованном в 2008 году:

- иммигранты составляют 12,2% всей рабочей силы США;

- иммигранты почти на 30 % наиболее готовы начать свой собственный бизнес, чем не иммигранты;
- почти 30 % всех владельцев бизнеса в Калифорнии иммигранты;
- общая сумма доходов от бизнеса иммигрантов составляет 67 млрд. долларов [21].

Новые предприятия играют важную роль в повышении производительности техники, технологий и бизнес-моделей в экономике в целом. А так же новые фирмы несут ответственность за подавляющее большинство новых рабочих мест в США, что безусловно является положительным фактором расширения и углубления человеческого капитала в Соединенных Штатах.

Инвестиции в человеческий капитал имеют различные источники: государство, негосударственные общественные организации и фонды, международные организации и фонды, фирмы, домохозяйства.

В сегодня роль государства достаточно велика в этой области. Государство использует как принудительные, так и поощрительные мер. Вынужден включать в себя: обязательный для всех формальное образование в средней школе, обязательные медицинские профилактические мероприятия (прививки) и др. Однако основные меры стимулирования. Правительство может повлиять на доходы тех, кто вкладывает деньги (через налоги и субсидии), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов), с целью изменения размеров частных инвестиций в человеческий капитал. Особенно велика роль государства в важнейших сферах формирования человеческого капитала в сфере образования и здравоохранения.

Инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи также очень важны, поскольку все составляющие человеческого капитала приобретаются и увеличивается с помощью инвестиций, которые семья вкладывает в своего ребенка даже не с его рождения, и с решением иметь детей. С одной стороны дети для родителей-это источник удовлетворения, но с другой стороны,

воспитание детей это источник немалых затрат.

В создании активов человеческого капитала важную роль отдельных компаний (фирм). Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей капитала, так как они владеют условиями, при которых может быть уместным, учитывая актуальные потребности обучения персонала, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях инвестиций в образование и обучение. Однако, фирмы делают инвестиции пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся повысить свою эффективность труда и увеличить производительность, сократить простои оборудования и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию подготовки и переподготовки кадров, уход за оплатой расходов работников на лечение и профилактические мероприятия по строительству физкультурно-оздоровительных центров, детских садов и т. д. На круг затраты на обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров.

Г.Беккер рассматривал два вида подготовки на рабочем месте – специфическую и общую. Работники, получившие свои специфические знания и навыки в фирме, представляют интерес только для данной фирмы и формируют ее конкурентные преимущества. Поэтому специфическая подготовка должна оплачиваться фирмой, так как она получает доход от нее, и при увольнении по инициативе фирмы потери будут нести работники, поскольку они не могут рассчитывать на такую же высокую заработную плату в другом месте. Специфический человеческий капитал может объяснить низкую текучесть среди работников с большим рабочим стажем на одном и том же месте, а также заполнение вакансий за счет продвижений по службе внутри фирмы, а не за счет найма на внешнем рынке труда. При общей же подготовке работник приобретает знания и навыки, которыми он может воспользоваться и принести пользу не только производившей обучение фирме, но и во многих других фирмах. Поэтому общая подготовка должна оплачиваться самими

работниками (косвенно или напрямую), а фирма при предоставлении такого обучения не должна нести издержек. Так, за возможность повысить свою квалификацию работники могут согласиться на более низкую заработную плату во время обучения, так как доход от такой подготовки полностью достается им. При финансировании фирмой общей подготовки она теряла бы свои инвестиции при увольнении работников [6].

Отдача от человеческого капитала может выступать как в денежной (например, рост доходов индивидуума, рост прибыли предприятия), так и в неденежной форме (например, развитие эстетических представлений человека при учебе живописи, расширение круга общения при учебе в вузе, положительная информация о предприятии).

Можно выделить два эффекта от инвестиций в человеческий капитал - потребительский и инвестиционный. Потребительский эффект связан с получением полезности из самого процесса инвестирования: получение образования (общение со сверстниками, получение новых интересных знаний и т.п.); здоровье и спорт (положительные эмоции от игры в команде); культура (эстетический эффект). Инвестиционный эффект связан с выгодами, которые сможет получать человек и фирма после окончания процесса инвестирования: рост продуктивности и заработков, улучшение здоровья и прочее [22].

Инвестиции – это важнейший ресурс развития качества человеческого капитала, формируя креативные характеристики работника, способного и готового принимать рациональные и эффективные решения, направленные на повышение уровня конкурентоспособности предприятия.

Бизнес инвестиции в образование способствуют установлению партнерских отношений между компанией и персоналом: работнику, как настоящий профессионал, который стремится постоянно совершенствовать свои навыки, он становится заинтересован в росте своего образовательного уровня; компания предоставляет максимально широкий спектр ресурсов и возможностей, а также совокупность адаптационных практик, способствующих гармонизации социальной среды работника (корпоративная культура). Таким

образом, предполагается глубокое формирующее влияние на личность работника как носителя человеческого капитала и его мотивационной сферы, всестороннее развитие корпоративной культуры и превращаясь из обычной трактовке прибыли (достаточное для краткосрочных задач), чтобы значения, думая, что это является основой долгосрочного управления предприятием и повышения его конкурентоспособности.

Развитие человеческого капитала предполагает не только повышение качества образования, а также совершенствования других элементов человеческого капитала, особенно улучшение здоровья населения. Чем выше уровень здоровья гражданина, тем больше соответственно ее человеческого капитала. Концепция человеческого капитала обосновывает необходимость инвестиций в здоровье человека.

Недооценка роли и места здравоохранения на разных уровнях управления имеет негативные социально-экономические последствия. К ним относятся снижение общей продолжительности жизни, рождаемости, рост заболеваемости, травматизма и др. Все это способствует падению уровня и качества жизни населения, замедлению темпов социально-экономического развития отдельных предприятий и общества в целом. Поэтому особого внимания в системе конкурентных преимуществ предприятия заслуживает изучение проблемы сохранения человеческого капитала в организации посредством ухода и здоровья персонала. Эффективность человеческого капитала в первую очередь зависит от мобильности трудовых ресурсов - носителей человеческого капитала. Человеческий капитал должен достаточно быстро реагировать на изменения в мировой экономике и подстраиваться под те сферы деятельности, в которых его производительность выше. Мобильность человеческого капитала является одним из самых важных инвестиций в человеческий капитал, наряду с образованием и здравоохранением. Следует отметить, что мобильность персонала-это теперь все чаще рассматривается как позитивное явление. С приходом новых сотрудников омолаживается рабочей силы, создается новый

психологический климат, новые идеи, что повышает конкурентоспособность предприятия.

Таким образом, в экономику, основанную на знаниях, важно добиться высокого человеческого капитала, необходимого для устойчивого экономического, социального и культурного развития предприятия.

1.2 Основные подходы организаций к формированию человеческого капитала как источника конкурентных преимуществ

Способность сотрудника к наращиванию человеческого капитала становится одним из самых значимых условий развития современного предприятия, т.к. эффективное применение в производстве знаний, инновационных и творческих способностей становится главным фактором экономического роста.

Нематериальные характеристики сотрудников, такие как способность устанавливать взаимоотношения с потребителями, лояльность и готовность идти на риск приобретают все большее значение, вследствие чего предприятия ищут способы их формальной оценки. Осознавая, насколько дорогостоящ и уникален потенциал таких человеческих качеств, организации пытаются трансформировать их в нечто более конкретное – в человеческий капитал.

По мере того как понятие «человеческий капитал» внедряется в корпоративный лексикон, многие предприятия используют его, не совершая никаких попыток измерить или управлять активами.

Современный рынок труда предоставляет специалистам большую свободу в выборе работодателей. Одна из основных причин, влияющих на уход сотрудника из компании, заключается в том, что они не чувствуют своей востребованности или не видят реальных перспектив реализации своего потенциала. Управление человеческим капиталом способствует эффективному использованию знаний и опыта работника, с целью помочь ему полностью раскрыть свои внутренние резервы и возможности. Управление человеческим капиталом – это влияние на процессы его жизненного цикла, реализуемое в соответствии со стратегией конкретной организации для повышения уровня ее конкурентоспособности. К основным задачам управления человеческим капиталом компании относятся обеспечения роста ценности данного капитала,

непрерывности его кругооборота, взаимодействия между различными его элементами, а также эффективность инвестиций в человеческие активы.

Приверженцы концепции управления человеческим капиталом утверждают, что, измеряя и анализируя влияние сотрудников на финансовые показатели компании, организации способны осуществлять отбор, проводить мониторинг, управлять и развивать потенциал своих сотрудников с целью преобразования их человеческих качеств в значимые финансовые показатели организации. Данный подход подразумевает поиск эффективных способов количественной оценки того, что ранее считалось нематериальными активами, при этом специалисты, реализующие данные методики, считают, что в бизнесе подобные подходы уже применяются [23].

Несмотря на это многие руководители компаний не видят необходимости в инвестициях в программы развития человеческого капитала (например, в обучение персонала), т.к. предвидят те сложности, которые могут возникнуть при определении возврата подобных вложений. Многие аналитики и руководители утверждают, что человеческий капитал не может быть подвергнут какому-либо измерению, и говорят о том, что компании девальвируют ценность возможностей сотрудников, пытаясь применять к ним те же оценки, которые используются для финансовых активов.

Нельзя не согласиться, что измерения человеческого капитала, как правило, не достаточно корректны, тем не менее, процесс его измерения крайне необходим. Его точная количественная оценка объективно невозможна, да и по сути не всегда нужна. Но компании постепенно начинают понимать зависимость финансовых результатов компании от человеческого капитала – зависимость, которую невозможно рассчитать традиционными бухгалтерскими методами.

Компании осознают, что данная зависимость может прослеживаться, а может и не прослеживаться в конкретных цифрах или показателях, определяющих ценность человеческого капитала. Но, совершая попытки количественно измерить ее, они могут определить, в чем состоит содействие

каждого работника развитию компании, насколько он предан своей работе, какое мнение сформировано у него в отношении компании и какова вероятность того, что он уволится. Нередко в ходе оценки человеческого капитала компании имеют возможность сформировать представление о своих организациях и получают необходимую информацию для дальнейшей работы.

Все больше приверженцев приобретает точка зрения, что человеческий капитал – это самый ценный ресурс не только для отдельной компании, но и для общества в целом, гораздо более значимый, чем природные ресурсы или богатство. Человеческий капитал в большей мере, чем заводы, оборудование и производственные запасы является в настоящий момент показателем экономического роста, эффективности и конкурентоспособности [24].

Возникновение человеческого капитала имеет субъективный характер, поскольку его источник – человеческий потенциал индивидуума (ЧПИ) – в значительной степени подчинён ментальной модели его носителя, и только затем организационной внешней среде, развивающей его или же ограничивающей.

ЧПИ необходимо рассматривать не только как накопленный человеком резерв нравственного и физического здоровья, творческой, предпринимательской и гражданской активности, общекультурной и профессиональной компетенции, но и как благо, относящееся к объектам договорных отношений.

С учетом видов потребностей предприятия целесообразно определить четыре вида благ, источником которых является ЧПИ: интеллектуальные, производственные, социальные и духовные.

Интеллектуальные блага нацелены на развитие компании, увеличение эффективности хозяйствования и её адаптации к изменениям внешней и внутренней среды. Производственные блага – это способность к труду, высокий уровень развития умений и навыков, необходимых для выполнения отдельных обязанностей и видов работ. Социальные блага (открытость общения, толерантность, уважение, эмпатия, сопереживание и стремление

делиться опытом, знаниями и т.п.) и духовные блага (ценности и традиции, веками формирующие национальную психологию), формируют условия для сотрудничества людей, создают благоприятный климат в команде для творческой и познавательной активности, которые являются основой психического здоровья сотрудников и взаимоотношений между ними. Кроме того, они позволяют объединить людей одной целью, общим делом, исходя из внутренних мотивов, которые способны создать эффективную систему коммуникации.

Исходя из того, что ЧПИ является одной из основных потребностей компании для функционирования, польза которого выражается в определении ожидаемой доли его участия в человеческом потенциале компании и, в итоге, в приобретенном экономическом эффекте – человеческом капитале компании. Человек же как носитель этого блага, устраиваясь на работу и предлагая его в работодателю, реализует свой человеческий капитал, лишь в той части, в которой он хотел бы использовать ЧПИ на предприятии, исходя из своих желаний и предпочтений. Также следует рассматривать найм людей на работу как аренду предприятием ЧПИ, объем его использования полностью определяет человек, исходя из своего субъективного желания и решения, который показан на рисунке 2 [25].



Рисунок 2 - Формирования человеческого капитала предприятия [25.С.104]

На рисунке предел ЧПИ четко не обозначен, поскольку наращивание своего потенциала не может иметь четкой границы времени, деградация или совершенствование осуществляется постоянно, в процессе человеческой жизнедеятельности.

Заложенный ресурс в индивиде может не использоваться в полном его объеме в течение основной формы активности субъектов – трудовой, производственной деятельности. Поскольку не все социальные, психометрические и поведенческие особенности личности в то время были задействованы. Это может быть связано со многими причинами, в том числе: наличие особых знаний, которые не требуются для текущей деятельности; профессиональное «выгорание», имеющие различное происхождение, но в основном зависит от предложенных условий труда: технические и организационные, социально-экономические, социально-психологические природные. В любом случае, существует так называемая «аполезность» ЧПИ для компании, снижение которых повышает эффективность его использования. «аполезность» человеческого потенциала личности – это не реализованная возможность удовлетворить одну или несколько потребностей предприятия, в силу объективных или субъективных причин. Значительная доля человеческого потенциала личности остается без участия в производственной деятельности. Возникающая «аполезность» – это резервный источник роста человеческого капитала предприятия [25].

Таким образом, формирование человеческого потенциала индивида и человеческого капитала предприятия предполагает достижение двух взаимосвязанных целей: создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности; повышение эффективности производства, в том числе за счет контроля качества. Проблемы управления человеческим капиталом связаны со спецификой данного актива, который придает компании особый характер. Согласно концепции сотрудников Управления человеческим капиталом являются ценным активом, вложения которых приносят доход, который покрывает

потраченные деньги. Мерой эффективного управления человеческим капиталом является максимально возможной добавленной стоимостью, что человек может создать для предприятия. В свою очередь, управление человеческим капиталом может рассматриваться как процесс создания ценности через управление человеческими ресурсами. В инновационной экономике подход к управлению людьми, становится задачей самого высокого стратегического уровня. Успеха предприятия и обеспечения его конкурентоспособности является результатом эффективного управления человеческим капиталом [26]. Таким образом, необходимо рассматривать человеческий капитал как объект управления компанией.

В настоящее время человеческий капитал в большинстве случаев рассматривается предприятиями как часть нематериальных активов. Однако природа человеческого капитала имеет двойственную природу. С одной стороны, она неотделима от его носителя (работника или группу работников). С другой стороны, заключение долгосрочных отношений с фиксированным договором предприятия позволяет рассмотреть навыки и компетенции работника, как часть нематериального, а в некоторых случаях даже материальными активами компании.

Таким образом, включение человеческого капитала в состав нематериальных активов может быть подтвержден тем, что в период действия договора знания и навыки работника (не имеющие физически осязаемой формы) могут быть оценены в денежном выражении.

Несмотря на очевидное противоречие идей, в том числе включение человеческого капитала в материальные активы, можно отметить, что некоторые компетенции человека, а также другие характеристики (например, внешний вид моделирования, скорость реакции оператора химического производства и транспорта, и др.) может принимать весьма ощутимые формы. И поддающихся оценке в результате реализации рыночных отношений. На рисунке 3 показано место человеческого капитала в структуре капитала организации [27].



Рисунок 3 - Схема: человеческий капитал в структуре капитала организации [27.С.385]

Практика использования человеческих ресурсов на отечественных промышленных предприятиях показывает, что, несмотря на достаточно высокий кадровый потенциал, его реализация затруднена по ряду причин, среди которых отсутствие эффективных практических механизмов осуществления инвестиций в ее формировании и реализации, и оценки эффективности подобного типа инвестирования. Это, в некоторых случаях, несмотря на рост количества компаний, инвестиции в образование и обучение сотрудников каждый год на 3-4%, не позволяют сделать инвестиционную деятельность в этой отрасли методической, ориентируясь на стратегические формирования кадрового потенциала организации – основа для создания долгосрочных конкурентных преимуществ.

В этой связи представляется целесообразным адаптация известных инструментов управления инвестициями в конкретные характеристики персонала как объекта инвестиционной деятельности, включая разработку комплексных инвестиционных проектов в этой области.

Инвестиции в формирование человеческого капитала имеет решающее значение для руководства и сотрудников организации. В этом аспекте

инвестиции могут не только повысить эффективность использования всех материальных и нематериальных активов, но и сформировать корпоративную культуру, основанную на командном духе [28].

Системный подход к управлению инвестициями в формировании и развитии человеческого капитала предполагает разбиение сотрудников на однородные группы (классы), которые характеризуются некоторыми общими характеристиками. Например, т. А. Стюарт, в своей работе, предлагает, эти характеристики учитывать как вклад работника в формирование добавленной стоимости и возможность его замены [14]. В результате, человеческий капитал предприятия воплощается в людях, которые трудно заменить и определяют производство конкурентоспособных товаров и услуг. Они, по словам Стюарт, - капитал компании, а остальные только определяют стоимость труда.

С точки зрения распределения инвестиций на основе указанной классификации, владельцы наукоемких предприятий будут сокращать инвестиции в развитие кадрового потенциала, работа которого практически не влияет на формирование добавленной стоимости.

На практике часто трудно определить вклад отдельного работника на добавленную стоимость, размер которого определяется, в том числе общей экономической ситуацией и умеет четко указывают долгосрочные преимущества организации.

Рассматриваемое развитие идеи с учетом этого факта, позволяет нам предложить модифицированный методический подход к классификации сотрудников с точки зрения целесообразности инвестиций в их развитие. Здесь в качестве классификационных характеристик предлагается рассматривать:

- вклад работника в обеспечения конкурентоспособности;
- сложность замены;
- длительность его контракта.

Последняя характеристика может быть оценена во время проведения анализа, или (для сменных работников трудно) рассматриваться как потенциальная возможность.

Указанную классификацию для наглядности представим в таблице 2, используя для описания выделенных групп сотрудников типичные астрономические объекты.

Таблица 2 - Характерные группы сотрудников предприятия [29.С.49]

№	Тип сотрудников	Вклад в обеспечение конкурентоспособности	Трудность замены	Длительность заключаемого контракта
1.	Черная дыра	Низкий	Легко	Малая
2.	Комета	Высокий	Легко	Малая
3.	Блуждающая звезда	Высокий	Трудно	Малая
4.	Сверхновая звезда	Высокий	Трудно	Большая
5.	Туманность	Низкий	Легко	Большая
6.	Белый карлик	Низкий	Трудно	Большая
7.	Астероид	Низкий	Трудно	Малая
8.	Голубой гигант	Высокий	Легко	Большая

Первая группа, условно названная "черной дырой", в которую входят сотрудники, чья деятельность не влияет на конкурентоспособность предприятия, их достаточно легко заменить, при этом был заключен краткосрочный контракт. Эта группа является для предприятия без перспективной (или иногда даже в тягость), поэтому инвестирование в ее развитие в общем случае нецелесообразно.

Не давая подробной характеристики других групп работников (их характеристики следуют из таблицы), мы остановимся на практических рекомендациях по определению основных направлений инвестиций в те компоненты человеческого капитала, которые они, собственно, представляют.

Так, для второй группы, под названием "комета" (персонал в организации может работать недолго) предлагают делать инвестиции в создание команд, которые должны быть задействованы. Это поможет сотрудникам чувствовать себя частью команды и, поможет связать их с предприятием на долгосрочный период, не опасаясь, что они будут заменены другими людьми.

В отношении сотрудников, входящих в группу "блуждающие звезды", можно отметить, что инвестиции в человеческий капитал в этом случае должны

иметь цель консолидации их на предприятии на длительный срок. Такого результата можно достичь с помощью инвестиций в развитие социально-культурно-бытовой сфер, а также в процессе передачи распределения знаний у этих работников в организации.

Следующая группа, под названием "сверхновая звезда", объединяет сотрудников, чей вклад в конкурентоспособность предприятия довольно высока. Имеющиеся таланты и опыт этих людей превратить в трудно взаимозаменяемых специалистов. В этом случае задача управления предприятием заключается в создании условий для работников этой группы, чтобы они могли полностью раскрыть свой творческий потенциал. Основные потоки инвестиций целесообразно направить на создание и развитие системы, которая позволит в полной мере использовать знания и опыт этой группы.

С сотрудниками, включенными в группы под рабочим названием "туманность", компания имеет долгосрочные трудовые договора, и значительное влияние на конкурентоспособность они не оказывают, необходимо вкладываться в обучение персонала, это позволит повысить эффективность составляющие их человеческого капитала.

Одной из перспективных групп из сотрудников является группа "белый карлик". Эти люди имеют высокий трудовой потенциал, развивать который позволят инвестиции в области развития персонала. Непрерывное обучение дает возможность персоналу модернизировать, расширять свои знания, что является источником конкурентоспособности предприятия в целом. В идеале, с помощью возможных инвестиций возможен переход сотрудников из заданной группы в группу "сверхновая звезда".

Группы "астероид", следует рассматривать как группу с производительностью труда, для которой трудно найти специалиста. С другой стороны, человек, принадлежащих к этой группе, не определяет конкурентоспособность компании. Эти специальности трудно модернизировать, но и без них невозможно обойтись. Как объект

инвестирования в данном случае следует считать системы подготовки дефицитных кадров в сочетании с региональными службами занятости.

Для группы, под рабочим названием "голубой гигант", самый большой положительный эффект принесут инвестиции в развитие компетенций в области специализации, что позволит повысить ценность сотрудника для предприятия и может послужить толчком для появления инноваций [29].

Следует отметить, что представляется целесообразным использовать этот подход при принятии решений по вопросам формирования и развития потенциала не только отдельных работников, но также их отдельных групп, которые могут быть также разделены на классы, для каждого из которых разработан отдельный набор инвестиционных предложений.

Таким образом, разрабатывая инвестиционные предложения по формированию и реализации человеческого капитала необходимо учитывать его специфику, отражающие характеристики отдельных сотрудников и рабочих групп.

Из всего вышесказанного следует, что конкурентоспособность организации зависит от того, насколько качественным человеческим капиталом обладает организация и насколько грамотно происходит управление этим видом капитала и вложениями в него. Как бы мы не подходили к определению, формированию приоритетных направлений экономического развития предприятия, определяющим фактором, однозначно, всегда будет именно человек. А технический уровень материального и вещественного фактора производства определяет лишь возможность для получения полезного эффекта, при этом реальное его достижение напрямую зависит от использования главной производительной силы общества, то есть от свойств, заключенные в человеческом капитале, а также от инвестиций, вложенные в него.

2 Оценка вложений предприятия в человеческий капитал

2.1 Методология оценки человеческого капитала предприятия

В настоящий момент человеческий капитал относится к определяющим факторам экономического роста и устойчивого развития предприятий. Существующие методики по оценке человеческого капитала не используются широко в отечественной практике оценки стоимости предприятий, т.к. они не позволяют точно спрогнозировать индивидуальную стоимость сотрудника. Данную ситуацию можно объяснить тем, что в Российской Федерации достаточно продолжительное время практически не производилась стоимостная оценка человеческого капитала. Этот факт подтверждает необходимость формирования системы оценки человеческого капитала на предприятии. Основным принципом построения такой системы является ее комплексность, т.е. учет не только финансовых, но и нефинансовых показателей.

На рисунке 4 указана методология системы оценки, включающая в себя:

- систему управления оценочной деятельностью (процедурами), устанавливающую цели, направления и функции оценки;
- организационную структуру, определяющую подразделения и должности, которые осуществляют оценку человеческого капитала, их функции и задачи, а также связи с другими подразделениями;
- методику оценки, формализованную в методологических инструкциях, и отражающую процедуры и технологию, методы и систему показателей оценки;
- систему информационного обеспечения и автоматизации процедур оценки человеческого капитала, состоящую из баз данных, источников и средств сбора данных, программного обеспечения для проведения расчетов и формирования отчетов.

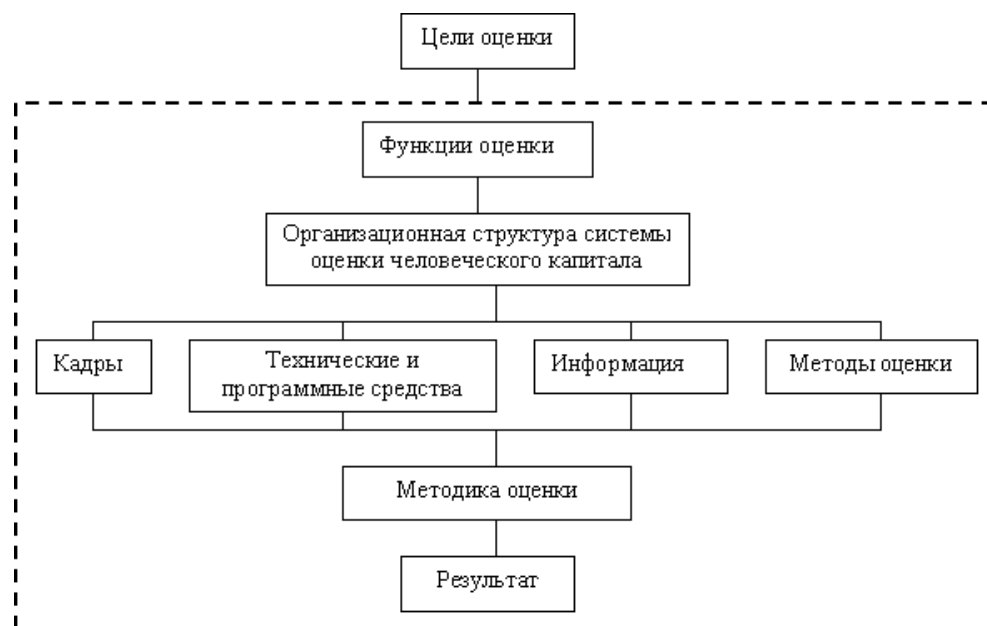


Рисунок 4 - Методология системы оценки человеческого капитала предприятия [30.С.76]

Оценка человеческого капитала предприятия реализуется в следующей последовательности:

- количественная оценка человеческого капитала предприятия;
- качественная оценка человеческого капитала предприятия (оценка эффективности деятельности сотрудников);
- стоимостная оценка человеческого капитала предприятия.

Оценка может быть ориентирована на следующие цели:

- увеличение эффективности текущего управления фирмой, предприятием;
- принятие обоснованного инвестиционного решения;
- купля-продажа компании его владельцем по частям или целиком;
- купля-продажа акций, облигаций предприятий на фондовом рынке;
- реструктуризация предприятия. Ликвидация предприятия, слияние, поглощение либо выделение самостоятельных предприятий из состава холдинга предусматривает проведение его рыночной оценки, поскольку существует необходимость определить цену покупки или выкупа акций, цену конверсии или величину премии, которая может быть выплачена акционерам поглощаемой фирмы;

- разработка плана развития компании. В процессе стратегического планирования необходимо оценить будущие доходы фирмы, ценность имиджа и степень ее устойчивости;
- определение кредитоспособности компании и стоимости залога при кредитовании. В подобном случае оценка необходима в силу того, что величина стоимости активов по бухгалтерской отчетности может резко разниться с их рыночной стоимостью;
- страхование, в ходе которого возникает потребность в определении стоимости активов в случае потерь;
- налогообложение. При определении налогооблагаемой базы важно провести объективную оценку дохода и имущества предприятия;
- принятие обоснованных управленческих решений. Инфляция искажает и вносит коррективы в финансовую отчетность предприятия, поэтому периодическая переоценка имущества (независимыми оценщиками) способствует повышению реалистичности финансовой отчетности, которая в свою очередь является базой для принятия финансовых решений;
- реализация инвестиционного проекта развития бизнеса. В данном случае для его обоснования важно знать исходную стоимость компании в целом, её собственного капитала, бизнеса, активов.

В организационной структуре системы оценки человеческого капитала компании, процедуры оценки выполняются менеджером знаний и руководителями функциональных подразделений; бухгалтером-экономистом; психологом, который может быть включен в организационную структуру в качестве самостоятельной штатной единицы или же в подразделение по обучению и развитию персонала; экспертами по оценке, объединяющимися в различные экспертные группы [30].

Методология оценки включает различные виды методов, связанных с направлениями и объектами оценки. Методы должны быть релевантны и обеспечивать расчет показателей, характеризующих:

1) величину стоимости человеческого капитала, т. е. его ценность для покупателя, потребителя и собственника, выраженную в стоимостных единицах, например, гудвилл человеческого капитала, который включает индексы профессиональной перспективности, стоимости человеческого капитала, прибыли и пр.;

2) уровень (качество) и эффективность человеческого капитала, т. е. соответствие актуальному текущему уровню развития человеческого капитала, принятому за стандарт, например, качество профессионального человеческого капитала [31].

Представляется важным и целесообразным для организации оценки человеческого капитала использовать соответствующую информационную базу, программные и технические средства, поскольку к одним из необходимых условий создания системы оценки человеческого капитала относится автоматизация хранения, обработки и представления учетных данных на основе средств вычислительной техники и специализированного программного обеспечения.

Для определения стоимостной оценки человеческого капитала реализуется (независимо друг от друга оценка по двум направлениям):

- количественная оценка человеческого капитала компании, которая позволяет рассчитать стоимость человеческого капитала, как отдельного сотрудника, так и всего персонала компании;
- качественная оценка человеческого капитала компании (оценка эффективности деятельности сотрудников), которая ориентируется на критериях, учитывающих объем и качество выполненной работы, самостоятельность и компетентность и пр.

Методология системы оценки человеческого капитала может базироваться на различных методах исследования. При этом она должна способствовать выполнению следующих требований: достоверность, оптимальный набор элементов для оценки, доступность, объективность, простота методики.

Создание такой системы позволит проводить комплексную оценку человеческого капитала, а сочетание качественных и количественных методов обеспечит ее объективность.

Для оценки человеческого капитала компании наибольшее распространение получили следующие методы оценки человеческого капитала.

1. Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал.

Данный метод относится к самым распространенным методам и может быть реализован двумя способами: прямым и косвенным.

Косвенный метод базируется на сравнении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия). Для этой цели Д. Тобин (лауреат Нобелевской премии в области экономики), предлагает показатель q (коэффициент Д. Тобина), который рассчитывается как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения). Под стоимостью объекта замещения подразумеваются затраты необходимые для создания предприятия и функционирования с нормальной прибылью.

Если $q < 1$ и данный объект оценки дешевле, нежели замещение, тогда объект оценки считается инвестиционно непривлекательным по причине низкого кадрового потенциала.

Когда $q > 1$, тогда оцениваемый объект обладает высоким уровнем человеческого капитала, следовательно, инвестиционно привлекателен.

Прямой метод основывается на определении расходов, которые требуются для создания на предприятии человеческого капитала.

Метод расчета прямых затрат на персонал – более простой способ применяемый менеджерами компаний, а именно производится расчет общих экономических затрат компании на персонал, содержащий затраты, требующие на оплату работников (и сопряженные с ними налоги), на охрану и улучшения условий труда, затраты на повышение квалификации и обучение. Преимущество этого метода – его простота. Недостатком данного метода

является его неполная оценка величины человеческого капитала. Часть может быть просто не использоваться в рамках хозяйствующего субъекта.

Номинальную годовую величину человеческого капитала хозяйствующего субъекта можем определить как стоимость живого труда персонала в общем, используя базу нормативной численности и рассчитать по формуле 1:

$$K_n = Ч_n * (\Phi_o + \Phi_m + З_d + З_o) / Ч_\phi, \quad (1)$$

где Φ_o – фактическое либо плановое значения годового фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала организации;

Φ_m – фактическое либо плановое значения годового фонда материального поощрения труда работников организации, если он в отдельном виде предусмотрен;

$З_d$ – годовые затраты, требующие оплаты и поощрения труда работников организации из дополнительных, не из фондов Φ_m и Φ_o источников финансирования. Например, из доходов, которые получены за выполнения неплановых заказов, поступившие со стороны или непрофильных (сопутствующих, побочных) работ;

$З_o$ – годовые затраты на обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех категорий работников на предприятии;

$Ч_\phi$ – фактическая суммарная средняя по году численность всех категорий сотрудников предприятия [32].

2. Экспертный метод (метод качественной оценки).

Суть метода состоит в том, что оценкой являются качественные показатели, как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

Качественные характеристики работника включают в себя такие показатели, как: стаж, уровень образования, способность к творческому мышлению, разряд и др.

Использование экспертного метода целесообразно, чтобы оценить следующее: достаточно ли квалификация работника для выполнения функций (опыт, образование); присутствуют ли в рамках общей системы управления организационные возможности для реализации функций; организационные и управленческие связи обеспечивают выполнения функций, организацию развития персонала.

Для этой цели необходимо рассмотрение и экспертная оценка существующей организационной структуры компании.

Для проведения метода экспертных оценок человеческого капитала очень важно иметь статистические данные за несколько лет.

В рамках экспертного подхода оцениваются как качественные характеристики конкретного работника, так и совокупность свойств человеческого (кадрового) потенциала. Большую объективность этого метода представляют весовые коэффициенты. Существует три этапа процедуры расчета:

1. Определение ключевых показателей, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний компании;
2. Установления доли, вес (коэффициент значимости) для каждого показателя, исходя из того, насколько часто проявляется каждый показатель у работника;
3. Определение балльной оценки каждого показателя.

Происходит дальнейший анализ полученных данных и определяется средний балл для каждого сотрудника. Эти значения сравниваются с балами полученные эмпирическим методом (путем сложения всех баллов по всем показателям качества). Экспертиза включает в себя различные модификации и является необходимым компонентом человеческого капитала [33].

Экспертный метод (метод качественной оценки) является важным звеном в системе методов оценки, так как из всех существующих моделей, наиболее объективно оценивает качественные составляющие человеческого капитала, однако ограничение только этот способ не позволяет сделать денежное измерение человеческого капитала. Это очевидно, из-за невозможности адекватного перехода от качественных показателей к количественным показателям. Любая формализация неизбежно субъективна и может рассматриваться только в контексте компании, и соответственно исключает возможность сопоставления, что делает данную модель исключительно в попытке рационального использования человеческого капитала, а не оценки.

3. Оценка человеческого капитала исходя из направленных инвестиций.

Одним из конкурентных главных преимуществ компаний является ее инновационная политика. Любую инновационную политику разрабатывают, создают и осуществляют работники, поэтому представление компании, напрямую зависит от того, насколько они компетентны и образованны. Исходя из этого, очевидна необходимость постоянного и непрерывного обучения персонала. Можно рассматривать сумму затрат в образование, переподготовку конкретного сотрудника или всех сотрудников организации на уровне долгосрочных инвестиций в их капитал знаний этой организации. Тем не менее, инвестиции в человеческий капитал являются оправданными, когда наблюдается тенденция повышения эффективности деятельности компании и прослеживает вклад конкретного работника в этой тенденции. Эта закономерность является основой для оценки метода человеческого капитала, инвестиции (затраты на образование).

Процесс инвестирования в человеческий капитал можно разбить на восемь этапов: затраты на образование, затраты на подбор и найм персонала, затраты на персонал в период обучения, затраты на персонал в период накопления потенциала роста, затраты на персонал в период достижения

профессионализма, затраты на персонал в период повышения квалификации, затраты на персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма.

Все затраты в человеческий потенциал условно можно разделить по источникам средств:

- финансирование за счет средств федерального бюджета стоимости обучения в учреждениях образования (школы, профессиональные учебные заведения, вузы);
- финансирование за счет средств компании, сотрудником которой является конкретный человек (затраты на переподготовку, повышение квалификации, опережающее обучение);
- стоимость за счет средств и времени конкретного человека.

Самообразование и самофинансирование играют ключевую роль в формировании человеческого капитала. На каждом этапе экономическая эффективность обучения определяется соотношением затрат и результатов. Результатом инвестиций в человеческий капитал следует считать повышение производительности труда. Между этими показателями существует определенная зависимость, которая может быть выражена по следующей формуле 2:

$$\mathcal{E} = (B - B_n) C / Z \quad (2)$$

где \mathcal{E} – эффективность вложений в человеческий капитал на i -м этапе;

B_n - выработка работника (до обучения);

B - выработка работника (после обучения);

C - стоимость (цена) единицы продукции;

Z - вложения в человеческий капитал.

Если рассматривать недостатки метода инвестирования, необходимо определить проблемы объективного расчета всех инвестиций в человеческий капитал. В этой модели невозможно назвать инвестициями в человека, с его «справедливой стоимости», так как компенсируются затраты на

самообразование, которые играют ключевую роль в формировании человеческого потенциала. Если рассматривать инвестиции на уровне компании, целью которых является повышение производительности конкретного сотрудника, повышение квалификации, его навыков, необходимо оценить эффективность целевых инвестиций, что в конечном итоге должно найти адекватное отражение при формировании финансовых результатов деятельности предприятия. Объективную сложность представляет также попытка определения удельного веса эффективности работника в общем финансовом результате компании. Например, работник Менеджер по продажам колбасных изделий. Руководство отправляет сотрудника на обучение длительностью 1 месяц и 30000 рублей. После обучения, объем продаж колбасных изделий увеличился, и это связано в большей степени с эпидемией куриного гриппа, который вызвал падение спроса на куриное мясо [34].

Таким образом, этот подход не может пренебрегать влияние внешних факторов, которые могут оказать значительное влияние на финансовые результаты компании. Кроме того, определенные трудности возникают с бухгалтерским и налоговым учетом инвестиций в человеческий капитал и измерением получаемых результатов. Затраты на обучение персонала и повышение квалификации по правилам финансового учета следует относить к расходам, а не инвестициям.

4. Оценка человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом.

Между физическим и человеческим капиталом есть определенные сходства, которые позволили бы проводить оценку человеческого капитала по аналогии с физическим. Во-первых, основной и человеческий капитал участвуют в процессе экономической деятельности предприятия, делают конечные финансовые результаты. Во-вторых, как капиталу присущ процесс износа, так и человеческий капитал со временем обесценивается, так как часть знания забывается или устаревает. Несомненно, существуют значительные различия между этими понятиями. Человеческий капитал является частью

капитала знаний, который характеризуется природным и мультипликативным эффектом, т. е. рост и развитие каждого компонента капитала знаний приводит не только к простому суммированию этих компонентов, и вызывает синергетический эффект.

Кроме того, являясь стратегическим ресурсом компании, человеческий капитал предопределяет развитие, совершенствование и управление материальным или основным средствам.

Впрочем, эти сходства позволяют сделать попытку оценки человеческого капитала на основе ее модели оценки основного (физического) капитала, для чего необходимо:

1. Найти "первоначальную стоимость" работника. Используются разные методы аттестации и тестирования сотрудников.
2. Найти коэффициент забывания, устаревания знаний. Человеческий капитал со временем теряет часть накопленных знаний, в то время как с основным капиталом происходит моральный и физический износ.

После определения начального значения, следует определить коэффициент забывания, устаревания знаний человека. Для этих целей необходимо определить срок участия работника в деятельности компании. В данном случае, этот период может быть определен на основе двух предположений:

- Срок, который указан в трудовом договоре работника (если между работником и работодателем заключен трудовой договор). В компаниях запада, при приеме ключевого сотрудника на работу, указывают срок, в течение которого работник обязан работать в компании, и в случае ухода работника, до истечения срока, указанного в трудовом договоре (контракте), по причинам, не указанным в настоящем контракте, работник обязуется уплатить определенную сумму неустойки, также заранее указанный в настоящем контракте. В этих случаях компания рассматривает контракты работников с ведущими компания

как интеллектуальные активы, раскрытие информации о них происходит в интеллектуальных отчетах.

- Если между работодателем и работником был подписан постоянный контракт целесообразно установить срок работы сотрудника в компании на основе требований законодательства данной страны, к определению срока полезного использования других видов нематериальных активов.

3. Для определения порядка изменения "первоначальной стоимости" сотрудника. Основными инструментами являются улучшения за счет реконструкции, модернизации, в свою очередь, человеческий капитал совершенствуется путем направления в его инвестиционного развития.

Чтобы определить темпы устаревания знаний необходимо использовать статистическую зависимость между поглощением новых знаний и процессом забывания. Эта величина должна быть скорректирована на поправочный коэффициент, представляющий эмпирически полученное значение устаревания знаний применительно к определенной сфере деятельности [35]. Можно использовать метод, предложенный Ю.В.Козырем при определении запаса знаний с учетом фактора морального износа.

В основе этого метода лежит аналог метода накопления активов. В этом методе при оценке знаний необходимо оценить объем накопленных индивидуумом знания, чтобы сделать поправки на устаревание и забывание, и умножьте каждый скорректированный объем знаний определенного вида на стоимость единицы знаний этого вида. Смотрите формулу 3.

$$P_{33} = \sum_{i=1}^k a_i TK_i, \quad (3)$$

где P_{33} – накопленных знаний стоимость,

a_i – коэффициенты эмпирически определяемые и определяющие в соответствии объем и цену накопленных знаний i ,

TK_i – накопленные суммарно знания i ,

k – количество видов (типов) знаний.

Суммарные накопления знаний индивидуума находятся с учетом факторов забывания и устаревания (морального износа) полученных знаний, которые приведены в формуле 4:

$$TK_i = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} (1 - A_i(-j))(1 - Z(-j)) = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} e^{bt_j}, \quad (4)$$

где tk_i - i -го типа в j -й периоде накопленные знания,

A_i - в единицу времени типа i моральный износ знаний,

Z - забывание знаний в единицу времени индивидуумом,

b - коэффициент эмпирический числовой, по размерности обратный времени,

t - необходимое время в объеме TK для получения знаний.

В совокупности стоимости человеческого капитала вообще не должно быть определено путем простого арифметического сложения, поскольку, в данном случае, очевидно, что существует синергетический эффект от взаимодействия между сотрудниками [36].

При оценивании человеческого капитала аналогично физическому (основному) капиталу вызывает сложность объективного оценивания первоначальной стоимости, а также определения сроков работы конкретных сотрудников в компании (другими словами выбор рациональных способов начисления коэффициентов устаревания и забывания) и сложности учета, громоздкости оценки, которая более удобна была бы для компаний.

5. Затратный метод К.Н. Чигорява.

Этот метод основан на значении стоимостной оценки человеческого капитала, основанный на определении трех основных групп затрат, связанных с человеческим капиталом: фонд заработной платы, затрат на «капитал здоровья» и интеллектуальный капитал. Стоимость интеллектуального капитала включает в себя затраты на переподготовку, обучение, повышение профессиональной квалификации персонала, участие в конференциях, затраты связанные с научно-исследовательской работой. Затраты на «капитал здоровья» включают

инвестиции в персонал. Это необходимо для поддержания, совершенствования работоспособности и здоровья, например, проведение для сотрудников профилактических осмотров, предупреждения заболеваний, дополнительного медицинского страхования и других мер профилактики.

В итоге, в формуле 5 выражение в формализованном виде для количественного определения капитала человека НС выглядит аддитивной моделью, которая представлена суммой трех составляющих:

$$HC = A + B + C, \quad (5)$$

где A – фонд оплаты труда организации; B – затраты организации на интеллектуальный капитал; C – затраты организации на «капитал здоровья».

Необходимо учитывать, затраты каждого элемента имеют свою отдачу. Например, от инвестиций отдача в интеллектуальном капитале выше, чем в «капитале здоровья». Следовательно, необходимо ввести для каждого вида затрат весовые коэффициенты – коэффициенты отдачи β_1 , β_2 , β_3 , показанные в формуле 5.1.

$$HC = \beta_1 A + \beta_2 B + \beta_3 C, \quad (5.1)$$

где β_1 – отдача от затрат на фонд оплаты труда; β_2 – отдача от затрат на интеллектуальный капитал; β_3 – отдача от затрат на «капитал здоровья».

Значения коэффициентов присваиваются исходя из величин отдачи компонентов в человеческий капитал организации. Необходимо учитывать важные следующие факторы при определении каждого вида отдачи затрат:

- отрасль, в какой работает организация;
- масштаб организации (масштабность операций, годовой оборот, уровень и тип развития структуры организации);
- уровень «интеллектуализации» труда и наукоемкости продукции;
- этапы жизненного цикла организации;
- наличие систем оценки мотиваций и персонала.

Помимо этого на «капитал здоровья» и интеллектуальный капитал организации влияют средний возраст персонала и средний уровень из образования. Зависимость затратной эффективности от уровня образования в интеллектуальный капитал, затрат в «капитал здоровья» от среднего возраста работников, которые можно выразить с помощью параметров a_1 и a_2 указаны формуле 5.2.

$$HC = \beta_1 A + \beta_2 a_1 B + \beta_3 a_2 C \quad (5.2)$$

В формуле 5.3 a_1 и a_2 – параметры, показывающие затратную зависимость отдачи от возраста и уровня образования.

$$\alpha_1 = \frac{\sum_{i=1}^n r_i z_i}{R_s z}, \quad (5.3)$$

где r_i и z_i – количество сотрудников i -м уровнем образования и средней заработной платой; n – количество в конкретной организации уровней образования; R_s – общее количество персонала организации; z – средняя заработная плата сотрудников с уровнем базового образования (вуз).

Функция, показывающая зависимость затратной отдачи на «капитал здоровья», представлена в формуле 5.4.

$$\alpha_2 = \gamma_m \sum_{j=1}^n k_j d_j + \gamma_w \sum_{j=1}^n k_j t_j, \quad (5.4)$$

где, w , γ_m – доля женщин и мужчин на предприятии; t_j , d_j – доля работников женщин и мужчин j -й возрастной группы; n – кол-во возрастных групп; k_j – коэффициент инвестиционной отдачи в «капитал здоровья» в зависимости от возрастных групп, определяемые на основе возраста выхода на

пенсию в РФ. Всем возрастным группам присвоены значения коэффициентов, таблица 3.

Таблица 3 – Инвестиционная отдача возрастных групп [37.С.55]

Возрастные группы		1	2
Возраст	Мужчины	От 16 до 60 лет	≥ 60
	Женщины	От 16 до 55 лет	≥ 55
k_j		1,00	0,85

Преимуществом этого метода является простота расчетов. Тем не менее потребность в услугах здравоохранения «тем выше, чем хуже состояние здоровья, а следовательно, между инвестиционным объемом в здравоохранение и «капитал здоровья» не существует прямой зависимости [37].

6. Метод расчета стоимости человеческого капитала предприятия, предложенный В. Аллавердяном.

В этой методике используются определения.

Оценочная стоимость сотрудника, показанная в формуле 6 – расчетная величина, которая равна произведению выплачиваемой либо предполагаемой заработной платы сотрудника на коэффициент Гудвилл кадрового потенциала (G_{kp}).

$$S = ЗП * G_{kp}, \quad (6)$$

где S – оценочная стоимость сотрудника, руб.;

$ЗП$ – выплачиваемая либо предполагаемая сотруднику заработная плата, руб.;

G_{kp} - коэффициент Гудвилл кадрового потенциала сотрудника. Величина расчетная.

Гудвилл кадрового потенциала сотрудника – коэффициент, отображающий рыночную, реальную, индивидуальную стоимость сотрудника

не как единицу по штату, а как человека, который умеет выполнять определенные функции, решать определенные задачи.

Представления о параметрах, которые учитываются при расчете коэффициента Гудвилла кадрового потенциала сотрудника, даны в таблице 4. Как отмечает сам В. Аллавердян, на расчет коэффициента Гудвилла кадрового потенциала сотрудника влияют профессиональный уровень сотрудника и психологический климат в команде, и время, требуемое на него (чем больше времени требуется, тем самым дороже становится сотрудник).

Таблица 4 - Определение коэффициента гудвилла кадрового потенциала [38].

п/п	N	Параметры	Значение коэффициента		
1		сложившийся в команде психологический климат,			
		- отличный	0,2		
		- приемлемый	0,1		
		- нервная обстановка	0		
2		Профессиональный уровень сотрудника			
		- высокий	0,5		
		- средний	0,2		
		- низкий	0		
3		Необходимое время на адаптацию сотрудника на новом месте работы	Значение коэффициента		
			для управленческого персонала	для сбытовиков	для менеджеров и младшего обслуживающего персонала
		- 0,5 месяца	От 1 до 4	От 0,5 до 2	От 0 до 1
		- 1 месяц			
		- 1,5 месяца			
		- 2 месяца			
Примечание. Коэффициенты в ручную расставляются в зависимости от степени сложности задач, стоящие перед каждым конкретным сотрудником					

Преимущество этой методики позволяет более точно определить стоимостную оценку сотрудника. Однако, предлагаемые параметры, необходимые для расчета коэффициента гудвилла представлены не совсем в полном объеме.

По сему в формуле 7 предлагается определять стоимость человеческого капитала сотрудника организации в виде произведения заработной платы на коэффициент гудвилла человеческого капитала и плюс стоимость инвестиций в человеческий капитал за весь период работы на предприятии.

$$S = ЗП * Гчк + И * t, \quad (7)$$

где S – сотрудника оценочная стоимость, руб.;

ЗП – выплачиваемая либо предполагаемая сотруднику заработная плата, руб.;

Гчк – коэффициент Гудвилла человеческого капитала сотрудника;

И – сумма инвестиций за год;

t – период работы сотрудника.

Для расчета стоимости человеческого капитала сотрудников организации берется годовой фонд заработной платы и общий объем инвестиций в человеческий капитал организации. Помимо этого, коэффициент гудвилла человеческого капитала представляется как сумма коэффициентов (индексов), которые учитывают профессиональный уровень работников организации, прибыль организации, все затраты на персонал:

Гчк = коэффициент профессиональной перспективности + индекс прибыли человеческого капитала + индекс стоимости человеческого капитала
= Кпп + Иприб + Ист.

Индекс прибыли человеческого капитала равен соотношению прибыли и эквиваленту полного рабочего времени работника.

Индекс стоимости человеческого капитала равен соотношению общих расходов на персонал к эквиваленту общего рабочего времени работника.

Данные по общим расходам по персоналу и прибыли отражается в балансе организации. А эквивалент полного рабочего времени работника вычисляется следующим образом:

Эквивалент полного рабочего времени равен разность между общим количеством рабочих часов за год и временем, проведенным в отпуску в часах, количество праздничных часов и времени отсутствия на рабочем месте по болезни либо по причине личного характера.

Коэффициент профессиональной перспективности определяется исходя из данных о стаже работника, его образовании и возрасте по формуле 8.

$$K = Oу.обр. * (1 + (C / 4) + (Вт / 18)), \quad (8)$$

где Оу.обр. – коэффициент уровня образования, который обычно составляет:

0,15 – лица с незаконченным средним образованием;

0,60 – лица со средним образованием;

0,75 – лица с незаконченным высшим и со среднетехническим образованием;

1,00 – лица с высшим образованием;

С – общий стаж работы по специальности. Согласно рекомендациям НИИ труда общий стаж делится на 4 (по причине того, что, как было установлено, влияние стажа на результативность труда меньше в 4 раза, чем на образование);

Вт – возраст работника. Согласно рекомендациям НИИ труда возраст делится на 18, так как влияние возраста на трудовую результативность меньше в 18 раз, чем влияния образования. За верхний возрастной предел для женщин принимается 50 лет, для мужчин - 55 лет.

Для выполнения расчетов предложено пользоваться программой MS Excel по определению стоимости человеческого капитала.

Для получения наиболее точного результата по стоимости человеческого капитала, надо проводить ее качественную оценку. Она осуществляется, например, с помощью экспертных методов.

Для начала оценку стоимости человеческого капитала необходимо осуществлять с учетом следующих категорий сотрудников:

- сотрудники простого труда;
- квалифицированные сотрудники, в том числе имеющие рацпредложения;
- специалисты по информационной обработке, в том числе, которые владеют уникальной информацией;
- владеющие и производящие интеллектуальную собственность творческие специалисты,
- менеджеры, предприниматели, а также владеющие правами собственности на организационно-предпринимательский вклад и правами собственности на используемые редкие ресурсы (ноу-хау, коммерческие секреты, лицензии).

К главным составляющим качествам персонала, которые необходимо брать во внимание при оценке стоимости человеческого капитала, относятся: высокий уровень профессиональной компетентности, творческий и интеллектуальный потенциал, восприимчивость к инновациям и желание внедрять новые идеи, способность к адаптации к стремительно изменяющимся условиям труда, многофункциональность и владение несколькими специальностями, профессиональная гибкость и мобильность, личностные качества и ответственность. Помимо этого оценке подвергаются такие показатели, как поведение на работе (мотивация, отношения с окружающими, вовлеченность и пр.), достижения и результаты работы, а также удовлетворенность работой оцениваемого работника его "внешними" и "внутренними" клиентами.

Поскольку среди компонентов человеческого капитала наиболее значимым является капитал образования, то, по нашему мнению, главным

стандартом при оценке персонала, должны стать компетенции. Компетенция – это сложное интегративное понятие, включающее не только навыки и знания сотрудника, но и мотивацию к их использованию. По характеру компетенции подразделяются на три класса:

- познавательные качества (системное и перспективное мышление, принятие решений, планирование);
- качества, способствующие реализации деятельности (постановка целей, мотивация успеха, настойчивость в достижении цели);
- коммуникативные навыки и качества (влияние, способность к работе в команде, мотивация подчиненных).

С позиции методики при оценке работника можно основываться на трех группах компетенций, базирующихся на степени значимости:

- корпоративные ценности, значимость которых релевантна для всех сотрудников;
- специальные навыки и знания, соотносящиеся с конкретным рабочим местом (секретаря, кассира и пр.);
- фактические результаты, которые сотрудник достиг за отчетный период (результат выполнения поручений, производственные показатели и пр.).

Исходя из вышесказанного, можно определить критерии оценки персонала предприятия (Приложение Б).

Оценивание можно производить по обычной пятибалльной системе, где оценка "5" означает - очень хорошо; "4" - хорошо; "3" - удовлетворительно; "2" - неудовлетворительно; "1" - очень плохо. В результате полученные баллы суммируются и полученный показатель трансформируется в индекс, показанный в формуле 9.

$$\text{индекс} = \frac{X - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}, \quad (9)$$

где X - показатель.

В этом случае в формуле 9.1 коэффициент качественной оценки работника будет равен.

$$I_{\text{кач}} = \frac{X - 44}{85 - 44}, \quad (9.1)$$

где X – количество набранных баллов;

44 и 85 – минимальное и, соответственно, максимальное количество баллов.

Скорректированный коэффициент профессиональной перспективности представлены в формуле 10.

$$КПП\ СКОР = (Оу. \text{ обр.} * (1 + (C / 4) + (Вт / 18))) * I_{\text{кач}} \quad (10)$$

Следует подчеркнуть, что оценивание стоимости человеческого капитала коррелирует напрямую с результатами труда. Наиболее успешно оно может проводиться лишь относительно категории рабочих, притом рабочих-сдельщиков, поскольку определить качественные и количественные результаты труда (объем выработанной продукции и ее качество) для данной группы сотрудников относительно просто. Сложнее применить данный подход к руководящему составу, специалистам и служащим.

При оценивании деятельности руководителей и специалистов можно применять косвенный подход, в соответствии с ним оценивается, как сотрудник выполняет свой функционал (оперативность, своевременность и полнота выполнения и пр.). Считается, что внешняя сторона трудовой деятельности не может не оказать положительное влияние на результаты данной деятельности [38].

Комплексность трудовой деятельности специалистов может характеризовать балльная оценка аспектов и факторов, определяющих сложность труда этой категории сотрудников. В практике часто применяется

метод косвенной оценки, при котором эталоном сравнения является должностная инструкция.

По результатам расчетов показателей оценивания основной деятельности специалистов может быть выведен обобщенный коэффициент эффективности труда применительно к конкретной работе (разработкам), а в дальнейшем и по всей совокупности поручений и работ, выполненных за более продолжительный календарный период.

Помимо результатов основной деятельности специалистов оцениванию могут подвергаться также работа, связанная с повышением квалификации, творческая и общественная активность, авторитетность, влияние на психологический климат в команде и пр. К характеристикам творческой активности сотрудника относятся такие показатели, как количество авторских свидетельств и патентов, справок о рационализаторских разработках и их внедрении, экономический эффект от выполненных работ, награды, призовые места с учетом их значимости и т.п. Достижения сотрудника в области повышения квалификации могут оцениваться исходя из общего числа лет обучения с отрывом и без отрыва от производства, стажировок, замещения сотрудника на более высокой должности и т.п.

Общая методология определения оценки руководителей отталкивается от того, что оценивается труд руководителей в первую очередь по результату работы подчиненного его подразделения. Конкретный набор показателей, критериев такой оценки достаточно разнообразен, зависит от руководящей должности, характера деятельности производственного подразделения (проектные работы, функциональный отдел и т.п.).

Следовательно, учет данных показателей дает нам основания для точного определения стоимостной оценки человеческого капитала предприятий.

Результаты анализа показывают, что единой, объективной методики оценки стоимости человеческого капитала нет и вряд ли она возможна. Также надо признать, что эти модели рассматриваются как качественные оценочные

характеристики человеческого капитала. В большей степени их необходимость предназначена для менеджмента внутреннего. Но это никак не означает о необходимости отказаться от стремления измерения и формализации оценки ее стоимости.

Широкое распространение в последнее время получили различные способы оценки организаций. При их всех различиях, от простых, которые оцениваются на основе прибылей и активов, до тонких оценок, которые включают показатель «гудвил». Гудвил, другими словами премия, которую платит покупатель организации за опыт, ее торговый знак, репутацию, деловые контакты и др. Его оценочная стоимость человеческого капитала крайне занижена, либо вообще не учитывается. Одновременно занижается стоимость интеллектуальной собственности. Производственные интеллектуальные активы при всей значимости оказываются недооцененными. Именно они являются в современных условиях самым главным источником организации в плане экономического роста.

Человеческий капитал с экономической стороны единственный компонент, который обладает способностью производить свою стоимость и который очень сложно оценить. На сегодня существуют разные подходы в оценке стоимости отдельных компонентов человеческого капитала, но пока четкой методики в плане комплексной оценки не выработано. Отсюда следует, несмотря на существующие теоретические разработки проблемы человеческого капитала, вопрос его измерения проработан недостаточно должным образом, а сами оценочные величины этого богатства крайне редко встречаются и могут быть весьма противоречивыми. Сказывается из-за отсутствия конкретных методик. Затруднение вызывают обработка, сбор, оценка достоверности статистической информации, которая необходима.

Стоимостная оценка организации на предмет человеческого капитала затруднена и нуждается в качественном определении некоторых показателей. Среди рассмотренных методов оценки, более возможным и приемлемым,

который включает только количественную оценку, выделить можем метод расчета прямых затрат на персонал и метод предложенный В. Аллавердяном.

2.2 Показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал

Главным фактором, который повышает конкурентоспособность компании выступает человеческий капитал. Инвестиционная деятельность организации в человеческий капитал является обязательным элементом успешного развития организации. Инвестиции в человеческий капитал – целенаправленное вложение средств в сферы, обеспечивающее улучшение качественных параметров человека, в первую очередь его рабочей силы (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.).

Организации стремятся увеличить трудовую отдачу путем инвестирования в сотрудников, поднять производительность труда, осуществить сокращение потерь рабочего времени. Как следствие укрепить конкурентоспособность организации. Организации выступают в качестве эффективных производителей человеческого капитала, так как владеют условиями, обладают информацией о перспективных направлениях вложения средств в подготовку и обучение персонала. Однако организации инвестируют до тех пор, пока эти инвестиции приносят организациям чистый доход. Таким образом, инвестиционный эффект связан с выгодами (например: рост продуктивности и зарплаток), которые сможет получать фирма и человек, после окончания процесса инвестирования.

Инвестиции в человеческий капитал оправданы в том случае, когда они обладают достаточно высоким уровнем рентабельности и окупаемости. В связи с этим вопрос оценки экономической эффективности и стоимости рисков весьма актуален в нынешних экономических условиях. Основная проблема, с которой сталкиваются организации – это проблема оценочной стоимости эффективности вложений в человеческий капитал. Сложность, возникающая в определенной мере, обусловлена тем, что инвестирование в человеческий

капитал имеет ряд особенностей, которые были изложены в первой главе данной работы.

Во-первых, инвестирование носят индивидуальный характер, во-вторых, организации считают инвестирование в человеческий капитал очень рискованным видом вложения, так как имеет быть место перехода высококвалифицированных специалистов в другую организацию. Но тем не менее, многие организации осуществляют инвестирование в человеческий капитал. Это позволяет иметь доход не только в виде прибыли, но и в виде психологического, морального удовлетворения, повышая социальный статус самого носителя человеческого капитала.

Эффективность инвестиций определяется соотношением полученного экономического эффекта к размеру финансовых затрат, которые потребовались для его достижения. Для любого предприятия основной задачей развития бизнеса является повышение эффективности инвестиций.

Для того, чтобы оценить эффективность инвестирования в человеческий капитал предлагают использовать целый ряд показателей и критериев.

В качестве главных показателей для определения человеческого капитала ученые (исследователи) определяют образование, миграцию, здоровье, производственную подготовку и делают акцент на их значимость в части частных критериев определяющих эффективность человеческого капитала. А.Добрынин отмечал уровни специальной и общеобразовательной подготовки, которые считаются одними из наиболее значимых критериев, характеризующие совокупный человеческий капитал [2]. Эти критерии разрешают показать типологические квалификационные их особенности совместной рабочей силы и определяет их роль экономического роста в системе. Специальное и общее образование увеличивают количество знаний и уровень человека и тем самым увеличивают человеческого капитала качество. На экономические темпы роста оказывает влияние высокопроизводительный труд, который формируется работой высококвалифицированных специалистов,

получивших в свое время высшее образование. Хороший уровень здоровья человека (индивидуума) определяет эффективное использование квалифицированных специалистов в сферах производства. Миграция одновременно способствует перемещению индивида в отрасли и регионы, где оплачивается труд лучше, то есть в те районы, применение человеческого капитала наиболее эффективно и его цена использования гораздо выше. Ю. Быченко делал акцент на уровень образования и уровень здоровья [39]. При одинаковых прочих условиях чем лучше психологическое и физическое состояние сотрудника, тем выше производительность его и зарплатки, тем наиболее выше уровень человеческого капитала сформированного у него. Уровень образования, используемый с целью получения дохода, определяется умением, квалификационной подготовкой, навыками. Уровень образования однозначно воздействует на процессы человеческого капитала индивида и его совершенствования, способствуя росту производства и производительности труда в целом.

Характеристики критериев эффективности человеческого капитала приведены в Таблице 5, с делением их на уровни организации.

Таблица 5 – Характеристики критериев эффективности человеческого капитала [40.С.19]

Критерии эффективности человеческого капитала	Характеристики критериев эффективности человеческого капитала на уровне фирмы
1. Образование	1. Численность и доля специалистов с высшим образованием 2. Образовательная емкость производства
2. Здоровье	1. Количество спортивных и оздоровительных мероприятий для работников 2. Количество мероприятий по охране труда
3. Производственная подготовка	1. Фонд времени подготовки на рабочем месте

4. Миграция	1. Ротация кадров (внутрифирменная мобильность) – вертикальная и горизонтальная 2. Текучесть кадров 3. Средний производственный стаж персонала
-------------	--

Обобщающий критерий, который показывает эффективность человеческого капитала определяется функцией частных критериев (здоровья, образования, миграции и профессиональной подготовки) показан в формуле 11.

$$W = f (W1, W2, W3, W4), \quad (11)$$

где W – обобщающий критерий, отвечающий за эффективность человеческого капитала, а $W1, W2, W3, W4$ – частные критерии эффективности здоровья, образования, миграции и профессиональной подготовки, представленные в интегративном эффекте человеческого капитала.

Обобщающий критерий эффективности есть показатель эффективности относительно человеческого капитала, который определенно зависит от частных критериев, из которых каждый определяет качество человеческого капитала в одном из его аспектов.

Стоимостная оценка рентабельности инвестирования и эффективности использования человеческого капитала достаточно широко обсуждается зарубежными учеными (исследователями) и определено очень востребована в зарубежных организациях. Российские специалисты в области экономики наравне с иностранными специалистами также разрабатывают методики работы, связанные с инвестированием в человеческий капитал. Но российские современные организации, по причине отсутствия должного опыта работы в этом направлении и особенно в силу отсутствия нужной информации, практически не применяют их.

Руководителям организаций и их владельцам ниже представленные показатели смогли бы помочь контролировать процесс и направления инвестирования относительно человеческого капитала наравне с

инвестирование в другие виды капиталов, а может даже и более продуктивно их использование. Надо заметить, эффективность инвестирования относительно количественной стороны определенно должна высчитываться опираясь на экономические показатели. Расчет должен проводиться с помощью системного подхода, который предполагает использование как качественных показателей, так и количественных показателей.

Очень важно, чтобы стоимостная оценка рентабельности инвестирования показывала взаимную связь финансовых результатов работы организаций с процессами обучения персонала и их охраны здравоохранения и также с другими затратами, определяемыми на человеческий капитал.

На этапе определения эффективности инвестирования обязательно следует использовать, адаптированные под исследуемый объект инвестирования – человеческий капитал, классические показатели инвестиционного анализа.

Самым применяемым статическим показателем инвестиционной деятельности проектов является показатель периода окупаемости (*PaybackPeriod, PP*). В этом случае, под *PP* понимается срок, который прошел с начала инвестирования средств в человеческий капитал до определенного момента, когда размер прибыли (доход) от инвестирования станет равным начальным вложениям.

Отсюда следует, что *PP* период, показывающий когда наступит полный возврат средств, вложенных в человеческий капитал.

Формула 12 показывает расчет окупаемости проекта.

$$PP = \min n, \text{ когда } \sum P_k \geq I, \quad (12)$$

где P_k – значение сальдо накопленного потока;

I – размер инвестиций, вложенных в человеческий капитал.

У показателя окупаемости есть недостатки:

- Показатель не может учитывать тот факт, когда доходы и издержки альтернативных конкурентных инвестиционных проектов делятся во времени и имеют разные временные характеристики. В этом случае, чтобы сравнить различные показатели прибыли и временных издержек, требуется проводить дисконтирование.
- Объем чистого дохода в абсолютных значениях относительно альтернативных проектов различный. Время окупаемости не учитывает этого.

Следующим показателем, который определяет статическую финансовую оценку проекта называется коэффициент эффективности инвестиций (*AccountRateofReturn, ARR*).

В формуле 13 показатель эффективности есть ничто иное, как отношение величины прибыли средней по году от человеческого капитала к инвестируемой величине.

$$ARR = P_r / I, \quad (13)$$

где P_r – среднее по году значение прибыли от инвестиций в человеческий капитал;

I – сумма инвестиций.

Самое главное преимущество данного показателя показателя эффективности его простота расчета, опять же есть минус у этого показателя. Он не может учитывать стоимость средств (денег) во времени, а также осуществляет дисконтирование.

Помимо статических показателей, чтобы определить эффективность инвестиций пользуются динамическими показателями. Одним из самых распространенных динамических показателей является показатель, называемый чистой приведенной стоимостью (*NetPresentValue, NPV*).

Величина NPV определяется как разность между дисконтированными денежными потоками расходов и доходов, производимые в процессе инвестирования, за определенный анализируемый период.

Этот показатель представлен в формуле 14.

$$NPV = \frac{S_0}{(1+i)^0} + \frac{S_1}{(1+i)^1} + \frac{S_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{S_t}{(1+i)^t} \quad (14)$$

где NPV – стоимость чистая приведенная;

i – процентная ставка, которая используется при дисконтировании;

S – общая сумма доходов.

Эта формула показывает, что издержки не обязательно образуются в самом начале потоков доходов. Опять же показывает, если ожидаются изменения условий, влияющих на стоимость процентной ставки потока доходов во временном промежутке, то в этих точках могут использоваться различные значения для процентной ставки.

При определении стоимости человеческого капитала с помощью этого показателя в качестве i используются внутренняя норма отдачи, r . Это определенная процентная норма, при которой приведенная стоимость будущих доходов равна приведенной стоимости затрат [41].

Одним из самых важных этапов оценки эффективности инвестиций является определение денежного потока.

Показатели, которые необходимы, чтобы рассчитать примерный денежный поток от инвестирования средств в человеческие капиталы.

1. Ряд первых показателей, которые характеризуют денежные потоки от инвестирования в любой вид обучения и образования, показан в формуле 15.

$$\begin{aligned} D_{t0} &= D_t - D_0 \\ D_t &= V_t P; \\ D_0 &= V_0 P, \end{aligned} \quad (15)$$

где D_{t0} - доход от инвестирования в обучение и образование работников;

D_t - доход, который приносит работник после того как прошел обучение;

D_0 - доход, который приносит работник до обучения;

V_t, V_0 - объем произведенной работником продукции до и после прохождения обучения.

P - цена за единицу произведенной продукции.

Организация получает, однозначно, косвенную выгоду от того что работники организации проходят обучение. Необходимо включить эти показатели в оценку.

Формула 16 показывает разницу между поиска нового работника и стоимостью обучения работника.

$$\Delta Z. = Z_{nc} - Z_0, \quad (16)$$

где Z_{nc} – затраты, связанные на поиск нового работника организации, с нужными организации знаниями и навыками;

Z_0 – затраты необходимые на обучение работника, который уже работает в организации.

Следовательно, разница стоимости поиска нового работника и обучения работающего персонала даст неявную выгоду, которая сэкономит некую сумму средств. В этом случае можно рассматривать это как денежный доход организации.

2. Доход от инвестирования в здравоохранение возможно оценить по двум показателям.

1) Увеличение производительности рабочего труда после того как осуществили вложение.

Рассчитывается также как показатель $D_{ю.}$, единственное, необходимо учитывать инвестирование в здравоохранение. Здесь к инвестированию можем

отнести вложения, которые направлены на мероприятия: медицинское обслуживание, профилактические мероприятия, улучшение условий труда, питание и т.д. Производительность труда повышается по причине усиления мотивации, повышения возможностей физически здоровых и отдохнувших работников.

2) Снижение расходов, которые связаны по причине болезни работника с отсутствием его на рабочем месте.

При отсутствии работника на работе организация несет убыток, так как работа, которая относится к определенному рабочему месту, не выполняется человеком, который получает нее деньги. Определить эти потери возможно следующим образом.

Во-первых, сначала надо определить прибыль от наличия в организации всех работников, находящихся на рабочем месте в день ($Pr\sigma$).

Во-вторых, оценить количество отсутствующих работников от общего числа ($n\%$).

Соответственно, убыток U от отсутствия $n\%$ работников на своих рабочих местах в день представлена формулой 17.

$$U = (Pr\sigma * n) / 100 , \quad (17)$$

Снижение этих убытков является положительным результатом от инвестирования в здравоохранение.

Инвестирование в здравоохранение повышает мотивацию работников, что определенно вызывает уменьшение затрат, связанные с текучестью кадров организации. Этот показатель можно анализировать, отслеживать его динамику для оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Организация может по-разному оценивать ущерб от текучести кадров, чаще всего используется сумма составляющих:

- Все затраты организации на поиск эквивалентной замены работника;

- ущерб, понесенный организацией за время поиска нового работника: уменьшение объема продукции, траты на обучение нового работника, допускаемое или временное падение качества продукции и/или услуг при смене работника;
- потеря доли рынка, по причине усиления конкурента, куда перешел работник.

Из этих издержек можем вычесть сумму, на которую отличается заработная плата ушедшего от заработной платы вновь нанятого работника.

Наиболее трудно оценить очень важную составляющую – потерю из-за перехода работника к конкурентам. В случае когда работника не устраивают в организации определенные условия работы, у него есть возможность уйти в конкурирующую организацию, чем добавит компании расходов, которые могут существенно превысить те затраты, которые уходили на содержание этого сотрудника в штате [42].

Как правило у работников полный рабочий день. Но многие заняты несколько часов в день, а некоторые больше одной рабочей смены. В связи с этим, возникает необходимо ввести для анализа показатель, который известен в литературе как эквивалент полной занятости *FTE (Full-Time Equivalent)*.

Показатель *FTE* - это единица измерения рабочего времени, соответствующая времени, отработываемому за определенный период на должности с полной занятостью; используется для расчета стажа частично занятых работников или работающих по совместительству. Например, две должности с работой в течение одной половины дня равняются одному эквиваленту полной занятости.

Можно ввести показатель - эквивалент полной занятости персонала, прошедшего обучение по тем или иным образовательным программам (*FTE'*).

При оценке рентабельности инвестиций в человеческий капитал обычно руководителей интересует вопрос о том, какова доля результата достигнутого

посредством развития персонала и его человеческого капитала в общих финансовых и производственных результатах компании.

Показатели рентабельности и финансового состояния можно рассматривать как обобщающие показатели эффективности и качества управления предприятием и его персоналом.

Для оценки влияния программ развития человеческого капитала на динамику показателей деятельности фирмы предлагается использовать следующий перечень показателей:

1. Добавленная стоимость человеческого капитала. Она представлена формулой 18.

$$HCVA = (D - (Z - Zhc) / FTE), \quad (18)$$

где D - доход предприятия;

Z - общие издержки предприятия;

Zhc - издержки, связанные с человеческим капиталом;

FTE - эквивалент полной занятости.

Формула показывает прибыльность среднего работника. Заметим, что в знаменателе из дохода предприятия вычитаются все расходы компании, которые не связаны с человеческим капиталом.

Смысл добавленной стоимости человеческого капитала в том, что мы считаем затраты на персонал инвестициями и вычитаем их из полных затрат предприятия.

2. Коэффициент окупаемости инвестиций в развитие человеческого капитала представлен формулой 19.

$$Q_I = (D - (Z - Zhc)) / Zhc \quad (19)$$

3. Доля FTE – это показатель, показывающий долю, прошедших обучение в полном списке FTE . Показатель представлен в формуле 20.

$$K_{FTE'} = FTE' / FTE, \quad (20)$$

4. Коэффициент расходов на обучение показан формуле 21.

$$Q_{kn} = I_{kn} / FTE', \quad (21)$$

5. Коэффициент охраны здоровья показан формуле 22.

$$Q_{med} = I_{med} / FTE, \quad (22)$$

где I_{med} – величина инвестиций в медосмотры, охрану здоровья, льгот, и др.

Если сумма инвестиций осуществляется не для всех работников организации, то и показатель полной занятости эквивалент должен относиться только к той части работников, которым эти льготы положены [43].

Для определения эффективности инвестирования в человеческий капитал следует анализировать динамику этих показателей.

Эти показатели предполагают использование данных первичного бухгалтерского учета, а при их отсутствии - организацию единовременного обследования для удовлетворения потребности в необходимой информации.

В связи с тем существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучить конкретные условия, определить наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных критериев.

3 Анализ вложений в человеческий капитал на примере ООО «СибКомфорт».

3.1 Оценка человеческого капитал ООО «СибКомфорт».

В современных условиях по-новому понимается роль человеческого капитала. Он выступает главным фактором повышения конкурентоспособности компании. Наличие квалифицированных рабочих и специалистов является неотъемлемой частью совокупности обязательных условий и предпосылок для стратегического развития любой организации.

Данная глава посвящена проблеме определения величины стоимости человеческого капитала всех работников организации, на примере ООО «СибКомфорт». Эта проблема актуальна, поскольку необходимость оценить человеческий капитал может возникнуть при продаже бизнеса, любых изменениях в структуре предприятия, а также для принятия необходимых управленческих решений.

Объектом исследования является производственное предприятие – Общество с ограниченной ответственностью «СибКомфорт». Одним из основных направлений деятельности предприятия является выращивание сельскохозяйственных культур высокого класса с использованием современных аграрных технологий.

ООО «СибКомфорт» зарегистрировано 29 августа 2011 года в инспекции Федеральной налоговой службы по Томскому району Томской области по юридическому адресу: 634539, Томская область, Томск, ул. Шевченко, д.45/2.

Предприятие является юридическим лицом с момента его государственной регистрации, осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством России и Уставом, имеет право от своего имени заключать договора и контракты, приобретать имущественные и неимущественные права и нести ответственность.

Предприятие имеет самостоятельный баланс, печати, штампы, фирменные бланки, расчетный и другие счета в ООО «СибКомфорт», ведет бухгалтерский учет и статистическую отчетность по установленной форме.

Прибыль ООО «СибКомфорт» образуется из поступлений от хозяйственной деятельности после расчетов с контрагентами и отчислений на оплату труда работникам. Из балансовой прибыли Общества вносятся предусмотренные законодательством налоги и иные платежи в бюджет.

Основные виды деятельности ООО «СибКомфорт»: декоративное садоводство и производство продукции питомников (01.12.2), выращивание плодовых и ягодных культур (01.13.21), оптовая торговля цветами и другими растениями (51.22).

Многофункциональный тепличный комплекс ООО «СибКомфорт» предназначен для промышленного круглогодичного выращивания:

- Рассады овощных и цветочных культур
- Корнеплодов и зеленных культур
- Томатов и огурцов
- Цветочных культур на срез
- Декоративных растений в питомнике

В ООО «СибКомфорт» принята технология выращивания растений способом малообъемной гидропоники на подвесных однорядных металлических лотках с полимерным покрытием, при искусственном регулировании минерального питания с помощью автоматизированной системы капельного орошения, что позволяет уверенно контролировать качество продукта по содержанию химических веществ и элементов.

Предусматривается специализация одной теплицы для выращивания одной культуры. Это позволяет максимально сконцентрировать усилия персонала на отработке технологии выращивания конкретной культуры, наработать необходимые профессиональные навыки, обеспечить получение расчетных объемов продукции нужного качества.

Важной особенностью выхода продукции является ее поступление из теплиц во внесезонный осенне-зимний период, в месяцы, когда продукция пользуется наибольшим спросом и имеет наиболее рентабельный сбыт.

В соответствии с этим, составляются оптимальные культурообороты, обеспечивающие максимальную загрузку комплекса и получение максимально возможного количества продукции и прибыли.

Среднесрочная стратегия компании нацелена на лидерство и усиление рыночных позиций в Томском регионе [44].

Для ООО «СибКомфорт» в 2012 году были построены теплицы общей площадью 2,7 Га. В 2014 году было продолжено строительство теплиц площадью 2,34 Га. 1 Февраля 2015 года данная теплица была запущена. В теплице успешно ведётся выращивание культуры огурца и томата.

Таким образом, в 2012 и 2014 году для ООО «СибКомфорт» построены тепличные комплексы общей площадью 5,04 Га.

В 2016 году продолжается строительство теплиц общей площадью 1,49 Га предназначенных для выращивания роз.

Вместе с тем, в 2016 году планируется ввести в эксплуатацию новый энергоблок мощностью 4 мВт для максимального увеличения производительности тепличного комплекса. Вторая очередь тепличного комплекса с автономным встроенным энергоцентром выйдет на проектную мощность только к концу 2016 года.

Общее количество рабочих мест после полного завершения строительства второй очереди теплиц составит 114 человек, на данный момент работает 74 человека. Таким образом, планируется создания 40 рабочих мест. Штат работников будет укомплектован специалистами, имеющими опыт работы в данной сфере. На рисунке 5 представлена организационная схема предприятия.



Рисунок 5 - Организационная схема ООО «СибКомфорт».

Руководство предприятием осуществляет директор и исполнительный директор. Управление предприятием осуществляет команда специалистов, имеющих многолетний опыт руководства тепличными хозяйствами. Перед каждым работником ставятся конкретные задачи, за выполнение которых они несут ответственность.

В прошлом году большое значение было уделено развитию кадровой политики компании. Был проведен ряд мероприятий по привлечению квалифицированных сотрудников, почти год понадобился для подготовки и обучения овощеводов для работы с технологическим оборудованием.

Данные мероприятия, несомненно, являются вложениями в человеческий капитал. Для получения представления о состоянии человеческого капитала в ООО «СибКомфорт» было проведено исследование величины стоимости человеческого капитала методом расчета прямых затрат на персонал и методом, предложенным В.Аллавердяном.

Как было упомянуто в главе 2, данные методы были выбраны из множества остальных, так как с помощью них можно дать количественную оценку человеческому капиталу предприятия, не используя при этом элементы качественной оценки. Качественная оценка в данной ситуации не возможна, так как для качественной оценки необходимо достаточное число независимых экспертов и требование к оценщикам дать заключение о валидности их оценок

(собрать данные об их надежности, оптимистических и пессимистических тенденциях ответов и т.п.). Исследование на предприятии проводится впервые, необходимых статистических показателей не существует.

Информационной базой проведенного далее исследования послужили данные, взятые из базы «1С: Бухгалтерия 8.2», и документов, предоставленных предприятием. Для выполнения расчетов по определению стоимости человеческого капитала использовалась программа MS Excel.

Основными показателями, используемыми для исследования человеческого капитала методом расчета прямых затрат на персонал являются:

- Затраты на персонал (в т.ч. фонд оплаты труда, затраты на обучение персонала и т.д.);
- Численность персонала предприятия.

Данным методом определяем номинальную величину годового человеческого капитала организации по стоимости живого труда всего персонала на базе нормативной численности ($Ч_n$) по формуле 1:

$$K_n = Ч_n * (\Phi_m + \Phi_o + 3o + 3d) / Чф, \quad (1)$$

где Φ_o – фактическое либо плановое значение годового фонда оплаты труда всего персонала организации;

Φ_m – фактическое либо плановое значение годового фонда материального поощрения (стимулирования) труда работников предприятия, если он предусмотрен в отдельном виде;

$3d$ – годовые затраты на оплату и поощрение труда работников предприятия из других (дополнительных) (не из фондов Φ_o и Φ_m) источников финансирования, например из доходов, полученных за выполнение неплановых заказов, поступивших со стороны, либо непрофильных (побочных, сопутствующих) работ;

Z_o – годовые затраты на обучение (подготовку), переподготовку, повышение квалификации (уровня профессионализма) всех категорий трудящихся на предприятии;

$Чф$ – фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия.

На рассматриваемом предприятии ООО «СибКомфорт» фактическая численность персонала ($Чф$) в 2015 составила 74 человека, фонд оплаты труда ($Фо$) за 2015 год составил 19849,907 тыс. руб. (таблица 6). Данный показатель включает в себя значение годового фонда материального поощрения (стимулирования) труда работников предприятия, так как он не предусмотрен в отдельном виде ($Фм$).

Таблица 6 - Структура фонда оплаты труда по подразделениям за 2015 год

Структурное подразделение	Суммарные затраты на персонал, руб.	Доля, %
1. Управление	7 255 883	36,55%
2. Участок по выращиванию овощной продукции	7 153 662	36,04%
3. Отдел реализации	1 283 516	6,47%
4. Энергоучасток	1 564 629	7,88%
5. Питомник по выращиванию декоративных растений	825 826	4,16%
6. Участок по строительству и ремонту	564 750	2,85%
7. Транспортный отдел	1 201 639	6,05%
Итого	19 849 907	100,00%

Примечание: В таблице дана структура заработной платы по начислению;

Источник данных таблицы – база «1С:бухгалтерия 8.2» ООО «СибКомфорт» за 2015 год.

Далее необходимо рассчитать по формуле 23 нормативную численность персонала предприятия ($Чн$).

$$Чн = Чф / Кн, \quad (23)$$

где $Чф$ - штатная численность персонала;

K_n – плановый коэффициент, учитывающий отсутствие работников на рабочих местах по причине болезни или нахождения в очередном трудовом отпуске.

K_n рассчитывается по формуле 24.

$$K_n = 1 + D_n, \quad (24)$$

где D_n – доля, которую составляет нерабочее время в общем фонде рабочего времени за определенный статистический период. Общий фонд рабочего времени определяется по производственному календарю. D_n рассчитывается как отношение суммы часов невыхода сотрудников на работу к общему количеству рабочих часов за указанный период. По производственному календарю в 2015 году насчитывается 1986 рабочих часов.

При расчете D_n учитываем, что согласно законодательству, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, плановое количество нерабочих дней составляет 49. Из них: 28 рабочих дней – очередной трудовой отпуск, 7 рабочих дней – установленная норма отпусков без сохранения заработной платы и 14 рабочих дней – норматив невыхода на основании листов временной нетрудоспособности. При 8-часовой рабочей дне общее количество нерабочих часов в течение года составит 392 часа.

Соответственно:

$$D_n = \text{нерабочие часы} / \text{рабочие часы} = 392 / 1986 = 0,19;$$

$$K_n = 1 + 0,19 = 1,19.$$

Тогда:

$$Ч_n = Ч_\phi / K_n = 74 / 1,19 = 62,18; \text{ т.е. примерно 63 работника.}$$

Таким образом:

$$\Phi_o = 19849,90 \text{ тыс.руб.};$$

$$З_o = 90,25 \text{ тыс.руб.};$$

$$Ч_\phi = 74 \text{ чел.}$$

$$Ч_n = 63 \text{ чел.}$$

Исходя из вышеуказанных данных, можем подсчитать номинальную годовую величину человеческого капитала ООО «СибКомфорт» методом прямых затрат на персонал:

$$K_n = 63 * (19\,849,90 + 90,25) / 74 = 16\,976,07 \text{ тыс.руб.}$$

Отсюда следует, что стоимость человеческого капитала ООО «СибКомфорт» составила 16 976,07 тыс. руб.

Величина человеческого капитала за 2015 год получилась меньше чем затраты на оплату труда персонала. Это обусловлено тем, что фактическая списочная численность работников в ООО «СибКомфорт» больше чем нормативная.

Соответственно можно предполагать, что на предприятия существует избыточность персонала. Однако, имеющиеся отклонения фактической численности от нормативной часто обусловлены объективной необходимостью наличия большего числа сотрудников или невысоким качеством нормативов. Поэтому для выявления причины отклонений, проводят выборочное изучение затрат времени на выполнение работ.

При анализе численности служащих их фактическую численность сравнивают с нормативной по функциям управления, изучают загрузку работников, структуру аппарата управления, выясняют отклонения и их причины. Так как, фактическая численность персонала больше нормативной, необходимо разрабатывать мероприятия по повышению эффективности (на пример по совершенствованию структуры управления или механизации наиболее трудоемких работ).

Численность персонала определяется характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью производственных процессов, степенью их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы задают ее нормативную величину, которую на практике почти никогда не удастся обеспечить. Поэтому персонал более объективно характеризуется списочной

фактической численностью, то есть количеством сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент.

Таким образом, недостатком данного метода является неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться хозяйствующим субъектом.

Следующим методом расчета стоимости человеческого капитала предприятия является метод, предложенный В.Аллавердяном. Согласно данному методу, основными показателями, используемыми для исследования человеческого капитала, являются:

- Затраты на персонал (в т.ч. инвестиции в человеческий капитал);
- Численность персонала предприятия.
- Уровень образования;
- Возрастной состав;
- Средний стаж работы по специальности;
- Прибыль предприятия.

Стоимостная оценка человеческого капитала организации определяться по формуле 7 как произведение годового фонда оплаты труда на коэффициент гудвилла человеческого капитала плюс сумма инвестиций в человеческий капитал за весь период работы сотрудника в организации.

$$S = ЗП * Гчк + И, \quad (7)$$

где S – стоимостная оценка человеческого капитала, тыс. руб.;

$ЗП$ – годовой фонд заработной платы, тыс. руб.;

$Гчк$ – коэффициент гудвилла человеческого капитала;

$И$ – сумма инвестиций за один год.

Коэффициент Гудвилла человеческого капитала рассчитывается по формуле 25 как сумма коэффициентов (индексов), которые учитывают общие затраты сотрудников, прибыль предприятия и профессиональный уровень каждого сотрудника:

$$Гчк = Ист + Кпп + Ипроб, \quad (25)$$

где $Иприб$ – коэффициент, показывающий прибыль человеческого капитала;

$Исм$ – коэффициент, показывающий стоимость человеческого капитала;

$Кпп$ – профессиональной перспективности коэффициент.

В свою очередь, коэффициент прибыли человеческого капитала рассчитывается по формуле 26. А стоимость человеческого капитала по формуле 27.

$$Иприб = Прибыль / FTE \quad (26)$$

$$Исм = ФОТ / FTE \quad (27)$$

где FTE – эквивалент полного рабочего времени сотрудника.

Эквивалент полного рабочего времени сотрудника в 2015 году в среднем составил 1824 часа, тогда для всех сотрудников предприятия данный показатель будет составлять:

$$FTE = 1824 \times 74 = 134\,976 \text{ ч.}$$

Показатель профессиональной перспективности определяется из данных об уровне образования работника, его возрасте и стаже работы по формуле 8.

$$Кпп = Оу.обр. * (1 + (C / 4) + (Вм / 18)) \quad (8)$$

где: $Оу.обр.$ – оценка уровня образования определяется согласно таблице 7.

C - стаж работы по специальности;

$Вм$ – возраст сотрудников указан в таблице 8.

Оценка уровня образования предполагает следующие коэффициенты:

0,15 - для лиц, имеющих незаконченное среднее образование

0,60 - для лиц со средним образованием;

0,75 - для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием;

1,00 - для лиц с высшим образованием по специальности.

Таблица 7 - Структура уровней образования персонала

№	Уровень образования	Количество человек	Коэффициент для оценки уровня образования
1.	Общее среднее образование	32	0,6
2.	Среднее специальное образование	24	0,75
3.	Неоконченное высшее образование	1	0,75
4.	Высшее профессиональное образование	17	1

Примечание: Источник данных таблицы – документы ООО «СибКомфорт» за 2015 год

Средний стаж работы по специальности составляет 4,5 года. В соответствии с рекомендациями НИИ труда [45] он делится на 4 (в связи с тем, что, как установлено, стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование).

Средний возраст персонала равен 39 годам. Возраст в соответствии с рекомендациями НИИ труда [45] делится на 18 (установлено, что влияние возраста на результативность труда в 18 раз меньше, чем влияние образования).

За верхний предел возраста для мужчин принимается 55 лет, а для женщин – 50.

Таблица 8 - Возрастная структура за 2015 год

№	Возраст	Количество человек	% к численности персонала
1.	18-25 лет	6	8,11%
2.	до 30	16	21,62%
3.	до 40	20	27,03%
4.	до 50	25	33,78%
5.	до 55	7	9,46%

Итого	74	100,00%
--------------	-----------	----------------

Примечание: Источник данных таблицы – документы ООО «СибКомфорт» за 2012 год

Персонал организации ООО «СибКомфорт» в 2015 году составил – 74 человека. Уровень образования персонала следующий: 17 человек с высшим образованием; 1 человек имеет неоконченное высшее образование; 24 человека – среднее специальное образование; 32 человека имеют общее среднее образование.

Средний трудовой стаж работника по специальности – 4,5 года.

Средний возраст в организации равняется 39 годам.

Годовой фонд заработной платы организации ООО «СибКомфорт» в 2015 году составил 19 849,90 тыс. руб.

Прибыль за 2015 год, которая отражена в бухгалтерском учете, составила – 45 484 тыс. руб.

Инвестирование в персонал в 2015 году составило – 90,25 тыс. руб.

Полного рабочего времени эквивалент (*FTE*) – 134 976 часов.

Исходя из выше представленных данных, можем подсчитать профессиональной перспективности коэффициент, коэффициент, показывающий прибыль человеческого капитала и коэффициент стоимости человеческого капитала по формуле.

$$Иприб = 45484 \text{ тыс. руб.} / 134976 \text{ ч} = 0,33;$$

$$Ист = 19849,907 \text{ тыс. руб.} / 134976 \text{ ч} = 0,14;$$

$$Кпп = (17 \times 1 + 25 \times 0,75 + 32 \times 0,6) / 74 \times (1 + 4,5 / 4 + 39 / 18) = 3,19.$$

Отсюда, определяем коэффициент гудвила.

$$Гчк = Ист + Кпп + Иприб = 0,14 + 3,19 + 0,33 = 3,66.$$

Таким образом, в ООО «СибКомфорт» стоимостная оценка человеческого капитала организации составила:

$$S = 3,66 * 19849,90 \text{ тыс. руб.} + 90,25 \text{ тыс. руб.} = 72740,90 \text{ тыс. руб.}$$

Сравнивая результаты, полученные двумя разными методами расчета стоимости человеческого капитала предприятия наглядно видно, что результат, получившийся в расчетах методом В.Аллавердяна практически в 4 раз больше чем результат, рассчитанный методом прямых затрат на персонал.

Преимуществом второго метода является учет гудвилла человеческого капитала, что позволяет наиболее точно определить его стоимостную оценку.

По сути «гудвилл» отражает оценку покупателями стоимости человеческого капитала приобретаемой компании. Такая оценка обоснована тем, что учитывается «работающая часть» человеческого капитала - которая способна приносить прибыль.

Таким образом, сравнивая предложенные методы, можно сделать вывод о том, что рассматривая человеческий капитал только с материальной точки зрения (метод расчета прямых затрат на персонал) стоимость его занижена, так как не учитывает нематериальную часть факторов, непосредственно влияющих на величину человеческого капитала. Так например, на период действия контракта сотрудника его знания и навыки (не имеющие физически осязаемой формы) могут быть оценены в денежном выражении. Данные факторы отчасти учтены в расчете стоимости человеческого капитала методом, предложенным В.Аллавердяном, и, соответственно, результат исследования данным методом получился значительно выше.

Необходимо отметить, чтобы получить более точный результат стоимостной оценки человеческого капитала, нужно осуществить проведение качественной оценки, которая использует критерии, которые смогут учитывать объем и качество выполненной работы, самостоятельность и компетентность персонала и др. Осуществить ее можно, применяя экспертные методы.

Проводя оценку стоимости человеческого капитала организации, руководителей всегда интересует один вопрос: какова же доля достигнутого посредством развития персонала результата и его человеческого капитала в

общих производственных и финансовых результатах организации и какова эффективность инвестирования человеческого капитал.

Для оценивания влияния программ на развитие человеческого капитала и динамику показателей деятельности организации можно использовать перечень показателей, представленных в предыдущей главе данной работы. Для настоящего исследования возможно применение только двух таких показателей как добавленная стоимость человеческого капитала и окупаемость инвестиций в развитие человеческого капитала.

Добавленная стоимость находится по формуле¹⁸.

$$HCVA = (D - (Z - Zhc)) / FTE, \quad (18)$$

где D - доход организации;

Z - общие издержки организации;

Zhc – связанные с человеческим капиталом издержки;

FTE – полной занятости эквивалент.

Рассчитываем $HCVA$ для ООО «СибКомфорт» в 2015 году:

$$HCVA = (151434 - (105950 - 19849,907 - 90,25)) / 134976 = 0,48 \text{ тыс.руб./час}$$

Формула показывает прибыльность работников предприятия за час работы. Таким образом, на рассматриваемом предприятии за один рабочий час персонал приносит 480 руб. прибыли.

Суть в определении добавленной стоимости в человеческом капитале в следующем. Считая затраты на персонал инвестициями, добавленную стоимость находим с помощью учета полных затрат организации. Отметим, что в числителе из дохода организации отнимаются все расходы организации, не связанные с человеческим капиталом.

Окупаемость инвестиций в развитие человеческого капитала определяется по формуле 19.

$$Q_I = (D - (Z - Zhc)) / Zhc, \quad (19)$$

Соответственно, рассчитываем Q_I за 2015 год для ООО «СибКомфорт»:

$$Q_I = (151434 - (105950 - 19849,907 - 90,25)) / (19849,907 + 90,25) = 3,2$$

Коэффициент окупаемости инвестиций равный 3,2 показывает, что каждый рубль, затраченный на человеческий капитал предприятия, приносит 3 рубля 20 копеек прибыли, или, на 1 рубль, вложенный в человеческий капитал предприятия, приходится 320 % отдачи.

Необходимо отметить, что рассчитанные показатели положительно характеризуют инвестиционную деятельность ООО «СибКомфорт» в отношении человеческого капитала. Однако, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал необходимо анализировать динамику представленных показателей, что не представляется на данный момент возможным, так как исследуемое предприятие запустило свою производственную деятельность лишь в 2012 году, когда была построена первая очередь теплиц, и на данный момент продолжается строительство второй очереди. Соответственно, исследование на предприятии проводится впервые, необходимых статистических показателей не существует.

Данные говорят о движении к эффективной работе по повышению конкурентоспособности человеческого капитала в ООО «СибКомфорт». Так как работы по отбору персонала и по взаимодействию с ним в процессе работы оказывают положительное воздействие на показатели предприятия, то в будущем возможен более интенсивный темп производительности труда, что приведет к увеличению прибыли.

3.2 Формирование мотивации к инвестированию в человеческий капитал предприятия.

Для любой современной организации на первом месте стоят сотрудники, а следовательно человеческий капитал. Важной особенностью человеческого капитала является ее динамический характер: структура, состав человеческого капитала и ряд других параметров. Характер человеческого капитала может меняться, но при этом меняется и величина человеческого капитала. Однозначно, организации заинтересованы, чтобы величина ее корпоративного человеческого капитала была как можно больше.

Заключительной частью настоящей работы является подтверждение необходимости инвестирования в человеческий капитал и его совершенствование.

Деятельность всех организаций – это поиск возможностей минимизации расходов и максимизации прибыли. Инвестиции в персонал это в первую очередь затраты, которые административный аппарат организации желает сократить. Доказать порой о их необходимости бывает очень сложно.

Проведенные исследования на предприятии ООО «СибКомфорт» показали, что предприятие готово вкладывать в своих сотрудников, однако система мотивации со стороны персонала не до конца сформирована. Прежде всего, отсутствует формальный документ, который затрагивает все аспекты стимулирования сотрудников, как материального, так и нематериального.

Необходимо тщательнее прорабатывать вопросы материального стимулирования труда, поскольку очень немногие работники ощущают связь между своим вкладом в деятельность торгового предприятия и уровнем оплаты труда. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы.

Большая отдача от сотрудников возможна лишь при условии заинтересованности в конечном результате, при этом будут положительно относиться к своей выполняемой работе. Все это возможно тогда, когда

конечные результаты и процесс работы позволяют удовлетворить человеку важнейшие его потребности.

Совершенствование инвестиций в персонал ООО «СибКомфорт» предполагает ряд возможных мероприятий, представлен в таблице 9

Таблица 9 - Мероприятия по совершенствованию инвестиций

Мероприятие	Краткое содержание и цель мероприятия
1. Удешевление стоимости образования, получаемого за счет предприятия в специализированных компаниях.	Совершенствование договорных отношений с текущими образовательными компаниями с целью сокращения стоимости обучения на одного сотрудника.
2. Совершенствование технологии и правил аттестации работников.	Цель: ужесточение контроля за учебным процессом и его эффективностью.
3. Совершенствование свода правил об обязательствах и обучении обучаемого перед организацией.	В настоящий момент не предусмотрена защита работодателя от желания сотрудника после обучения перейти на другое место работы. Важно пересмотреть поведение компании в этом аспекте.
4. Программы внутреннего обучения.	У персонала должна быть возможность бесплатно обучаться внутри компании всем новым технологиям и проектам.
5. Принцип: предложение свободной должности в первую очередь уже работающим сотрудникам	Важно, чтобы работники чувствовал себя защищенными и не хотели перейти на другое место работы. Одной из таких причин привязанности к ООО «СибКомфорт» может послужить политика приоритета перед уже работающими сотрудниками.
6. Разработка мероприятий, которые направлены на сплочение коллектива.	Ввиду большого числа сотрудников перед отделом управления персоналом должна стоять задача сплочения коллектива на разных уровнях.
7. Разработка программы по здоровью для наиболее рискованных групп сотрудников.	Цель: сократить вероятность снижения потери здоровья на производстве наиболее рискованных групп сотрудников путем внедрения различных оздоровительных мероприятий.

Примечание: Источник данных таблицы [46].

Таким образом, на предприятии ООО «СибКомфорт» предлагается разработать эффективную систему мероприятий, обеспечивающую гармоничное и всестороннее развитие каждого члена коллектива, направленных на более полное удовлетворение материальных и духовных потребностей работников предприятия, улучшение условий их труда и быта, всестороннее развитие личности.

Так же важным мероприятием по совершенствованию человеческого капитала может стать создание кадрового резерва. Создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения компании подготовленными сотрудниками, готовыми в случае необходимости вести не только свой участок работы, но и другие — по смежным направлениям. Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет компании значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также построить систему инвестиций в развитие персонала, что в свою очередь значительно повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в компании. Кроме того, наличие подготовленного кадрового резерва позволяет значительно снизить риски компании при заболевании ключевых сотрудников или возникновении других непредвиденных обстоятельств. Работа с кадровым резервом с помощью организации стажировок позволяет передать опыт от зрелых специалистов молодым.

В целях оптимального инвестирования средств в человеческий капитал, предприятие должно фокусироваться на кадровом резерве организации. Его составляют, как правило, лучшие 3-10% от общей численности персонала — работники, наиболее лояльные к компании, с большим потенциалом профессионального роста.

Построить работу по созданию кадрового резерва возможно по двум основным направлениям:

- привлечение студентов и молодых специалистов на стажировку с последующим включением в кадровый резерв;
- интенсивная программа развития наиболее талантливых сотрудников компании.

Вступление в кадровый резерв будет дополнительно мотивировать сотрудника. Это придаст каждому «резервисту» определенное статусное положение в компании, даст ему гарантию стабильной занятости и, возможно, скорого карьерного роста. Люди смогут участвовать в программах дополнительного бесплатного обучения, а это тоже важная часть мотивации.

Наконец, они смогут попробовать себя в работе других подразделений компании, а при желании - даже сменить направление работы [47].

Среди разработанных предложений совершенствования особое внимание стоит уделить программе по поддержанию здоровья сотрудников. Ее внедрение является одним из самых необходимых решений в области инвестиций в персонал, так как она помогает не только заботиться о сотрудниках, но и повысить авторитет компании и ее руководства в глазах подчиненных.

В целом важно отметить, что на данном этапе своего развития руководство компании, по отношению к инвестициям в персонал, делает упор лишь на его обучение. Это обосновано тем, что ООО «СибКомфорт» оснащен самым современным оборудованием, системой водоподготовки, необходимыми бытовыми и лабораторными помещениями. Предприятие работает на основе новейших голландских технологий. Соответственно, для успешного функционирования предприятия требуется обучение и подготовка персонала для работы с высокотехнологичным оборудованием. Это первостепенная задача на данном предприятии, которое поэтапно организует свою успешную производственную деятельность. Однако необходимо учитывать, что успех компании может зависеть не только от знаний сотрудников, но и от общего настроения коллектива.

В ООО «СибКомфорт» ведется политика привлечения и «воспитания» высококвалифицированных специалистов, непосредственно способных успешно функционировать именно на данном предприятии, повышая его эффективность и прибыльность. Так как, исследуемое предприятие сравнительно недавно начало свою деятельность и на данный момент проект его полной постройки и запуска на полную мощность находится в незавершенном состоянии, то необходимо отметить, что в дальнейшем предприятие планирует вести активную политику по формированию и удержанию своих специалистов, которые будут являться ядром успеха компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие ООО «СибКомфорт», безусловно, инвестирует и планирует далее вкладывать средства в человеческий капитал, понимая, что на сегодняшнем рынке большая часть конкурирующих организаций технически примерно одинаково оснащены. Между ними основное различие в конкурентной борьбе заключается в системе управления и персонале. Поэтому, чтобы повысить конкурентоспособность организации и сохранить на должном уровне персонал, надо приложить немалые усилия и тем самым повысится уровень человеческого капитала организации.

Необходимо отметить, инвестирование в человеческий капитал сопровождается высокой степенью риска. Связано это потому, что причинами этого являются: высокая степень риска при осуществлении инвестиций; большая продолжительность инвестиционного периода; последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестиционных средств). Но главный риск это то, что предприниматель задействует в производстве не весь человеческий капитал своих работников, а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Предприниматель не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно. Впрочем, эффективность инвестиций в человеческий капитал на порядок выше инвестиций в физический капитал, но также закономерно, что выше и степень риска.

Подводя итог, можно отметить, что, несмотря на некоторые минусы инвестирования в человеческий капитал, вложения в него будут намного выгоднее для организации в целом, потому что образованные, здоровые, счастливые люди имеют больше возможности поднять эффективность производства, работать слаженно, как единый механизм и привести организацию к успеху.

Предложенные и рассмотренные выше мероприятия – это однозначно инвестиции в персонал организации, эффективность от которой будет заметна через долгий период времени. Но внедрение их поможет организации избежать ряда трудностей и проблем, связанных с персоналом, а продуманная и четко сформулированная политика инвестирования в человеческий капитал будет обеспечивать доход и привлекательность организации.

4 Социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3401	Плеханов Евгений Викторович

Институт	Электронного обучения	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Специалист	Направление	080103 «Национальная экономика»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера</p>	<p>Работа выполнялась на территории Тепличного хозяйства в административном двухэтажном здании, расположенном в окрестностях села Богашево.</p> <p>Рабочей зоной являлось помещение общей площадью 70 кв.м. В помещении находится восемь рабочих столов, восемь персональных компьютер и одно многофункциональное устройство.</p> <p>В помещении оптимальные параметры микроклимата. Для соблюдения этих параметров помещение оборудовано системой центрального отопления с регулируемой интенсивностью теплоотдачи. Для повышения влажности воздуха в помещении применяется увлажнитель воздуха. Уровни положительных и отрицательных аэроионов в воздухе помещения, где расположены компьютеры, соответствуют действующим санитарно-эпидемиологическим нормативам. Для этих целей в помещении установлен аэроионизатор воздуха.</p> <p>Освещенность помещения соответствует всем нормам, на некоторых рабочих местах расположены элементы дополнительного света.</p> <p>Опасными факторами влияющими на работу сотрудников могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поражение электрическим током; • возникновение пожаров в результате короткого замыкания. <p>Негативное воздействие на окружающую среду в процессе работы практически отсутствует.</p> <p>Наиболее вероятно возникновение чрезвычайных ситуаций техногенного характера в результате производственных аварий и пожаров.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие

документов по теме	<p>санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны</p> <ul style="list-style-type: none"> • СНиП II-4-79. Естественное и искусственное освещение • СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. • ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация • ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 20000-2010 «Guidance on social responsibility».
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ul style="list-style-type: none"> • безопасность труда; • стабильность заработной платы; • поддержание социально значимой заработной платы; • развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров) - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> • содействие охране окружающей среды; • взаимодействие с местным сообществом и местной властью; • спонсорство и корпоративная благотворительность.
<p>3. Определение стейкхолдеров организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации. 	<p>Внутренние стейкхолдеры организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудники; • собственники; • подрядчики; • покупатели. <p>Внутренние стейкхолдеры организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • местное население; • экологические организации. <p>Репутация компании сильно зависит от качества работы сотрудников и подрядчиков.</p>
<p>4. Определение структуры программы КСО</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наименование предприятия; - Элемент; 	<p>ООО «СибКомфорт»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Благотворительные пожертвования, Корпоративное волонтерство,

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Стейкхолдеры;</i> - <i>Сроки реализации мероприятия;</i> - <i>Ожидаемый результат от реализации мероприятия.</i> 	<p>Социально-ответственное поведение, Денежные гранты;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Местное население, сотрудники, организации; • Помощь и реклама, забота о населении, повышение квалификации сотрудников.
5. Определение затрат на программы КСО	421 000 рублей
6. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	<p>Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров.</p> <p>Оценка эффективности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социально-ответственное поведение; • фирма заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников; • благотворительные пожертвования-реклама в СМИ, положительные отзывы у населения;
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2016
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3401	Плеханов Евгений Викторович		

Анализ корпоративной социальной ответственности ООО «СибКомфорт»

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — явление достаточно новое для нашей страны. Вместе с тем, оно уже давно и активно развивается на Западе и является нормой для современного цивилизованного бизнеса. Существует несколько определений этого термина. И, пожалуй, наиболее точно его характеризует следующее. КСО — это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью успешной компании.

Корпоративная социальная ответственность — это международная бизнес-практика, вошедшая в управление предприятий в конце XX века. На сегодняшний день мероприятия по внедрению КСО является неотъемлемой частью успешных компаний.

Корпоративная социальная ответственность включает в себя:

- 1) комплекс направлений политики и действий, которые связаны с основными стейкхолдерами (с английского — заинтересованная, причастная сторона), ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообществ и окружающей среды;
- 2) целенаправленное устойчивое развитие бизнеса;
- 3) на добровольной основе участие бизнеса с целью улучшения жизни общества. Иначе, социальная ответственность бизнеса — это концепция, где бизнес, соблюдая законы, осуществляя производство качественного продукта либо услуг, абсолютно добровольно берет дополнительные обязательства на себя перед обществом.

Каждый анализ программ КСО предполагает изучение его уровней. Согласно мнению А. Керолла, КСО можно представить в виде многоуровневой пирамиды, смотрите рисунок 6.



Рисунок 6 – Пирамида корпоративной социальной ответственности.

На рисунке видно, что основанием пирамиды служит экономическая ответственность как базовый принцип, позволяющий, извлекая прибыль удовлетворить потребности общества.

Следующим уровнем является Правовая (юридическая) ответственность, которая связывает бизнес и общество, контролируя и балансируя между ними.

Далее идет Этическая ответственность, требующая от бизнеса созвучности в ожиданиях друг друга, не оговоренные правовыми нормами, но основанные на действующих нормах морали.

И замыкает пирамиду Филантропическая ответственность, которая побуждает бизнес к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ.

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию компании. Иными словами, деятельность компании и программы КСО должны иметь

одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности компании.

В целом, КСО предполагает:

- производство в достаточных количествах продукции и услуг, качество которых соответствует всем обязательным нормам, при соблюдении всех законодательных требований к ведению бизнеса;
- соблюдение права работников на безопасный труд при определенных социальных гарантиях, в том числе, создание новых рабочих мест;
- содействие повышению квалификации и навыков персонала;
- защиту окружающей среды и экономию невозполнимых ресурсов;
- защиту культурного наследия;
- поддержку усилий власти в развитии территории, где размещена организация, помощь местным учреждениям социальной сферы;
- помощь малоимущим семьям, инвалидам, сиротам и одиноким престарелым;
- соблюдение общепринятых законодательных и этических норм ведения бизнеса.

ООО «СибКомфорт» является социально ответственным предприятием. Особое внимание ООО «СибКомфорт» уделяет экологической безопасности, экономической и социальной поддержке, обеспечивает гарантированный социальный пакет для своих работников, членов их семей и пенсионеров, ведет активную работу по созданию достойных условий труда.

1 Определение стейкхолдеров организации.

В таблице 10 показаны стейкхолдеров организации.

Таблица 10 – Стейкхолдеры организации.

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
---------------------	------------------------

1.Сотрудники организации	1. Местное население
2.Собственники	2.Экологические организации
3.Подрядчики организации	
4.Покупатели	

Социально-ответственный бизнес не может существовать без соблюдения организацией этических правил поведения со стейкхолдерами: внутренних и внешних.

Стейкхолдеры – это стороны и лица, на которые организация оказывает воздействие или же они в свою очередь могут влиять на деятельность компании. Как правило, стейкхолдеры имеют различные ценности и преследуют разные цели, которые могут не совпадать с ценностями и целями компании. Поэтому компания четко должна определить свои ценности и цели и сравнить их с интересами заинтересованных лиц . В этом Случае компания Должна попытаться Принять во Внимание интересы Всех заинтересованных Сторон в процессах Бизнес – планирования И стра – тегической деятельности

Так, например, интересы сотрудников организации – это гарантии занятости, уровень заработной платы, условия найма, возможности карьерного роста, социально-психологический климат.

А интерес Потребителей – это желание приобрести нужные и качественные разнообразные продукты по приемлемой цене .

Влияние Прямых стейкхолдеров относительно Косвенных доминирует. Репутация компании в большей степени зависит от качества работы сотрудников. Являясь социально ориентированным предприятием ООО «СибКомфорт» традиционно придает большое значение созданию безопасных условий труда для сотрудников, разрабатывая и реализуя комплексы программ по улучшению условий и охраны труда, улучшению санитарных и бытовых условий на производстве.

2 Определение структуры программ КСО.

В таблице 11 показана структура программ КСО организации «СибКомфорт».

Таблица 11 – Структура программ КСО.

Наименование мероприятия	Элемент	Стэйкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятий
1.Поддержка ветеранов. Путевки в санаторий для детей и детей сирот.	Благотворительные пожертвования	Сотрудники организации, местное население	Ежегодно	Помощь, печать и освещение в СМИ
2.Обучение сотрудников компании для повышения их квалификации.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники организации	Ежегодно	Повышение квалификации и сотрудников
3.Новогодние подарки для детей.	Эквивалентное финансирование	Сотрудники предприятия	Ежегодно	Реклама, помощь

Из таблицы 2 видно, что в ООО «СибКомфорт»проводятся мероприятия по трем элементам программ КСО:

- Благотворительные пожертвования – осуществляется поддержка ветеранов, выделяются путевки для социально-значимых детей в санаторий, а также детей сирот;
- Социально-ответственное поведение – с определенной периодичностью проводятся мероприятия по обучению сотрудников и повышение квалификации персонала;
- Эквивалентное финансирование – выделяются средства на новогодние подарки детям сотрудников организации.

Регулярное заключение коллективного договора стало залогом динамичного развития кадровой политики ООО «СибКомфорт» и предприятия в целом. Коллективный договор обеспечивает работникам достойную и конкурентоспособную заработную плату, льготы, гарантии, материальную

помощь, выплаты по случаю юбилейной даты рождения, предоставление оздоровительных путевок в санатории в пределах России, а так же детских путевок и многое другое.

Компания стремится поддерживать людей, которые в силу экономической ситуации оказались за чертой бедности. Прежде всего, это представители старшего поколения и дети.

Так, например, с 2014 года организация совместно с департаментом оказывает благотворительную помощь организациям Томска:

- Благотворительный фонд им. Алены Петровой;
- Городской комитет ветеранов ВОВ.

Для создания безопасных условий труда для сотрудников ООО «СибКомфорт» разрабатывает и реализует комплекс программ, направленных на улучшение условий охраны и труда, способствует улучшению санитарных и бытовых условий.

Основные направления деятельности:

1. Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ согласно требований законодательства и корпоративных норм.

2. Приведение зданий и сооружений в соответствие с требованиями строительных норм, требований пожарной безопасности.

3. Приведение освещения и микроклимата на рабочих местах в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм.

4. Обустройство новых и ремонт имеющихся санитарно-бытовых помещений, помещений для обогрева, отдыха и приема пищи.

5. Организация проводит инструктаж и обучает работников по вопросам охраны труда, промышленной, пожарной, экологической безопасности, реагирования в случае аварийных и чрезвычайных ситуаций.

6. Проведение первичных и периодических медосмотров работников.

3. Определение затрат на программы КСО.

В таблице 12 показаны затраты на мероприятия КСО организации ООО «СибКомфорт».

Таблица 12 – Затраты на мероприятия КСО.

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена за ед., руб.	Стоимость реализации на планируемый период (год), руб.
1	Новогодние подарки для детей	Подарки	500	$500 * 20 = 10\,000$ рублей
2	День рождения сотрудника	Рубль	1000	$1000 * 74 = 74\,000$ рублей
3	Благотворительные пожертвования	Рубль	500	$500 * 74 = 37\,000$ рублей
4	Путевки в санатории	Рубль	12 000	$12000 * 25 = 300\,000$ рублей
5	Обучение сотрудников компании для повышения их квалификации	Чел	-	Затраты берет обучающая фирма
			Итого:	421 000 рублей

Анализируя таблицу 3, видно что общая стоимость затрат на программы КСО составляет 421 тыс. руб., 300 тыс. руб. из которых ООО «СибКомфорт» расходует на предоставление путевок в санатории. В следующем году ООО «СибКомфорт» планируют удвоить эту стоимость затрат на мероприятия КСО, потому что видит от этих мероприятий положительных эффект.

Также ООО «СибКомфорт» выступает спонсором на различных мероприятиях, посвященных здоровому образу жизни.

4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

1. Программа КСО полностью соответствует целям ООО «СибКомфорт»;
2. Для предприятия преобладает внутреннее КСО.
3. Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров;
4. Реализуя программы КСО ООО «СибКомфорт» получает:

- социально-ответственное поведение – фирма заботится о сотрудниках компании; стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников;

- благотворительные пожертвования – реклама в СМИ; положительные отзывы у населения.

5. ООО «СибКомфорт» несет небольшие затраты на реализацию программ КСО, результат оправдывает средства потраченные на мероприятия.

При реализации программ КСО «СибКомфорт» опирается на следующие принципы:

- высокое качество предоставляемых услуг;
- экономическая эффективность;
- открытость и прозрачность деятельности;
- достоверность информации;
- законность деятельности;
- экологическая безопасность;
- социальная ориентация.

Высокое качество предоставляемых услуг предполагает, что компания принимает на себя ответственность за качественное и надежное удовлетворение запросов и ожиданий потребителей на высшем уровне.

Экономическая эффективность заключается в устойчивом и эффективном развитии бизнеса, которое приведет к улучшению качества и уровня жизни не только сотрудников компании, но и общества в целом.

Открытость и прозрачность деятельности осуществляется с целью постоянного взаимодействия с заинтересованными стейкхолдерами и регулярно отчитываться о результатах деятельности через различные каналы коммуникации.

Достоверность информации предполагает отображение истинного положения дел в компании и достаточность данных для принятия решений.

Законность деятельности заключается в неукоснительном выполнении требований российского законодательства, налогового, трудового, экологического и прочих.

Принцип экологичности основывается на обеспечении экологической безопасности деятельности фирмы, обязательное соблюдение экологического законодательства.

Социальная ориентация в ООО «СибКомфорт» направлена на активное участие компании в развитии местного сообщества, путем тесных связей между предприятием и основными внешними стейкхолдерами.

Заключение

В современных компаниях для ее развития сотрудники имеют первостепенное значение, а следовательно и человеческий капитал. Как функциональная составляющая организации производства человеческий капитал представляет собой совокупность определенных природных способностей, здоровья, интеллектуального капитала, профессиональных навыков, приобретенных знаний, мотиваций к своему труду и постоянному развитию, мобильности, общей культуры, включающая в себя нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения. Для предельного развития любого из составляющих элементов человеческого капитала однозначно необходимо благоприятное воздействие всех факторов.

Важной особенностью человеческого капитала является ее динамический характер: структура, состав человеческого капитала и ряд других параметров. Характер человеческого капитала может меняться, но при этом меняется и величина человеческого капитала. Однозначно, организации заинтересованы чтобы величина ее корпоративного человеческого капитала была как можно больше.

Инвестирование в человеческий капитал является основным способом увеличить (накопить) человеческий капитал.

Инвестиции являются главным ресурсом становления высококачественного человеческого капитала, которые формируют творческие (креативные) характеристики сотрудника, готового и способного к принятию эффективных и рациональных решений, в итоге способствующих повышению уровня конкурентоспособности организации. Конкурентоспособность организации зависит от того, насколько качественным человеческим капиталом обладает организация и насколько грамотно происходит управление этим видом капитала и вложениями в него. С каких бы позиций мы ни подходили к определению и формированию основных направлений развития экономики предприятия, решающим фактором всегда будет сам человек. При этом

технический уровень материально-вещественного фактора производства выражает лишь возможность получения полезного эффекта, а его реальное достижение зависит от функционирования главной производительной силы общества, от тех свойств, которые заключены в человеческом капитале, и от тех инвестиций, которые в него вложены. В свою очередь, конкуренция является движущей силой деятельности организаций, заставляющая организации выбирать наиболее безукоризненные способы развития, которые могут им гарантировать выгодные позиции на рынке, расширение и их удержания.

Оценивание человеческого капитала как правило неточно, но процесс сам по себе необычайно важен. Абсолютная количественная оценка невозможна. Однозначно организации постепенно начинают понимать важность связи между финансовыми результатами и человеческим капиталом организации. Бухгалтерские традиционные методы эту связь учесть не способны.

В организациях понимают, что в конкретных цифрах или показателях, которые показывают ценность человеческого капитала, связь может проявляться и не проявляться. Однако, пытаясь определить количественно ее, организации смогут оценить вклад в работу организации каждого сотрудника, насколько он предан работе, что думают об организации и каков шанс (вероятность), что он уволится. Часто организации в процессе оценочной стоимости человеческого капитала получают полное представление о себе и приобретают полезную информацию для работы.

Для оценки человеческого капитала единой и объективной методики не существует.

В настоящей работе была рассмотрена проблема инвестирования в человеческий капитал, как с теоретической, так и с практической точки зрения. В работе была дана количественная оценка человеческого капитала предприятия, не используя при этом элементы качественной оценки:

мастерство, образование, влияющие на работоспособность человека и способствующие увеличению производительности труда.

Рассчитанные показатели положительно характеризуют инвестиционную деятельность ООО «СибКомфорт» в отношении человеческого капитала. Однако, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал необходимо анализировать динамику представленных показателей, что не представляется на данный момент возможным, так как исследуемое предприятие запустило свою производственную деятельность лишь в 2011 году, когда была построена первая очередь теплиц, и на данный момент продолжается строительство второй очереди. Соответственно, исследование на предприятии проводится впервые, необходимых статистических показателей не существует.

В ходе исследования деятельности предприятия ООО «СибКомфорт» было выявлено, что инвестирование в человеческий капитал в данной компании проводится, но оно не совершенно. Полученные данные говорят о движении к эффективной работе по повышению конкурентоспособности человеческого капитала в ООО «СибКомфорт».

В целом важно отметить, что на данном этапе своего развития руководство компании, по отношению к инвестициям в персонал, делает упор лишь на его обучение. Это первостепенная задача в рамках работы с персоналом на данном предприятии, которое поэтапно организует свою успешную производственную деятельность.

В дальнейшем предприятие планирует вести активную политику по формированию и удержанию своих специалистов, которые будут являться ядром успеха компании.

На сегодняшний день, в ООО «СибКомфорт» разработан проект, в рамках которого планируется создание целого населенного пункта, предназначенного для комфортной работы и проживания персонала предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие ООО «СибКомфорт», безусловно, инвестирует и планирует далее вкладывать средства в человеческий капитал, понимая, что на сегодняшний день большинство конкурирующих фирм технически оснащены примерно одинаково, поэтому в конкурентной борьбе основное различие между ними заключается в персонале и в системе управления им. По этой причине должны быть приложены немалые усилия для того, чтобы не только сохранить, но и повысить уровень персонала и непосредственно человеческого капитала предприятия.

Список используемых источников

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] // Библиотека Гумер. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/index.php (дата обращения: 22.02.2016)
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309с.
3. Генкин Б. М. Экономика труда. Учебник для вузов. – М.: НормаИнфра, 2015. – 352с.
4. Беккер Г. Человеческий капитал (глава из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. – С.109-119.
5. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. №6. – С.3–11.
6. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. // США: экономика, политика, идеология. 1993 № 11. – С.17-32.
7. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: СПбУЭФ. 2006. – 471с.
8. Дятлов С.А. Инвестиции в человеческий капитал: критерии эффективности // Известия СПбУЭФ, 1996. № 4. – С.32 - 51.
9. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// Мировая экономика и международные отношения. 2001. №12. – С.42-49.
10. Мальгин В.А. Человеческий капитал как определяющий фактор развития инновационной экономики // Вестник экономики, права, социологии. 2007. № 1. – С.25-30.
11. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов, 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448с.

12. Солодуха П.В. Влияние институтов на формирование эффективной системы занятости // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2012. №3. – С.170-172.
13. Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. №6. – С.110-114.
14. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007. – 368с.
15. Бурдые П. Формы капитала [Электронный ресурс] // Экономическая социология. URL: http://ecsoc.hse.ru/_pdf/data/670/586/1234/ecsoc_t3_n5.pdf (дата обращения: 15.03.2016)
16. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. – С.122-139.
17. Здравомыслов А. Г. Поле социологии в современном мире. – М.: Логос, 2010. – 410с.
18. Трошин А.В. Человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики России // Современная экономика: проблемы и решения. 2010. №9. – С.49-52
19. Нуреев Р.М. Курс Микроэкономики. Учебник. 3-е изд. – М.: Норма: Инфра М, 2014. – 656 с.
20. О дифференциации заработной платы по профессиональным группам (из Статбюллетеня №06 (187), 2012г.) [Электронный ресурс] // Госкомстат РФ. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labor_costs/ (дата обращения: 20.03.2016)
21. Носкова К.А. Человеческий капитал США: проблемы иммиграции [Электронный ресурс] // экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1334> (дата обращения: 25.03.2016)

22. Судова Т.Л. Человеческий капитал и экономическое развитие // Вестник СПбГУ. 2001. №1. – С.49-55.
23. Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы // Вестник С.-Перетб. Ун-та, сер. 5, экономика. 2006. №1. – С.173-178.
24. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал // Человек и труд. 2006. №11. – С.50-59.
25. Камалтдинова Р.М. Инновационный подход к формированию человеческого капитала // Экономика и управление. 2010. № 1. – С.103-106.
26. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб: Питер, 2008. – 563с.
27. Казаков М. В. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности субъектов современного предпринимательства // Менеджмент сегодня. 2009. № 6. – С.384-388.
28. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // «Креативная экономика». 2008. №10. – С.120-127
29. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации // Управление персоналом. 2007. №4-9. – С.46-50.
30. Тугускина Г. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. №5. – С.73-77.
31. Ревуцкий Л. Д. Человеческий капитал предприятий: понятие и методы определения [Электронный ресурс] // Информационно-исследовательский портал Московского гуманитарного университета. URL: <http://www.hdirussia.ru> (дата обращения: 02.04.2016)
32. Седанова Н.В. Сущность человеческого капитала предприятия и особенности его оценки // Сибирский торгово-экономический журнал. – Омский институт (филиал) РГТУ. 2010. №11. – С.74-78
33. Романтеев П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала // Экономика, предпринимательство и право. 2011. №2. – С.25-37.

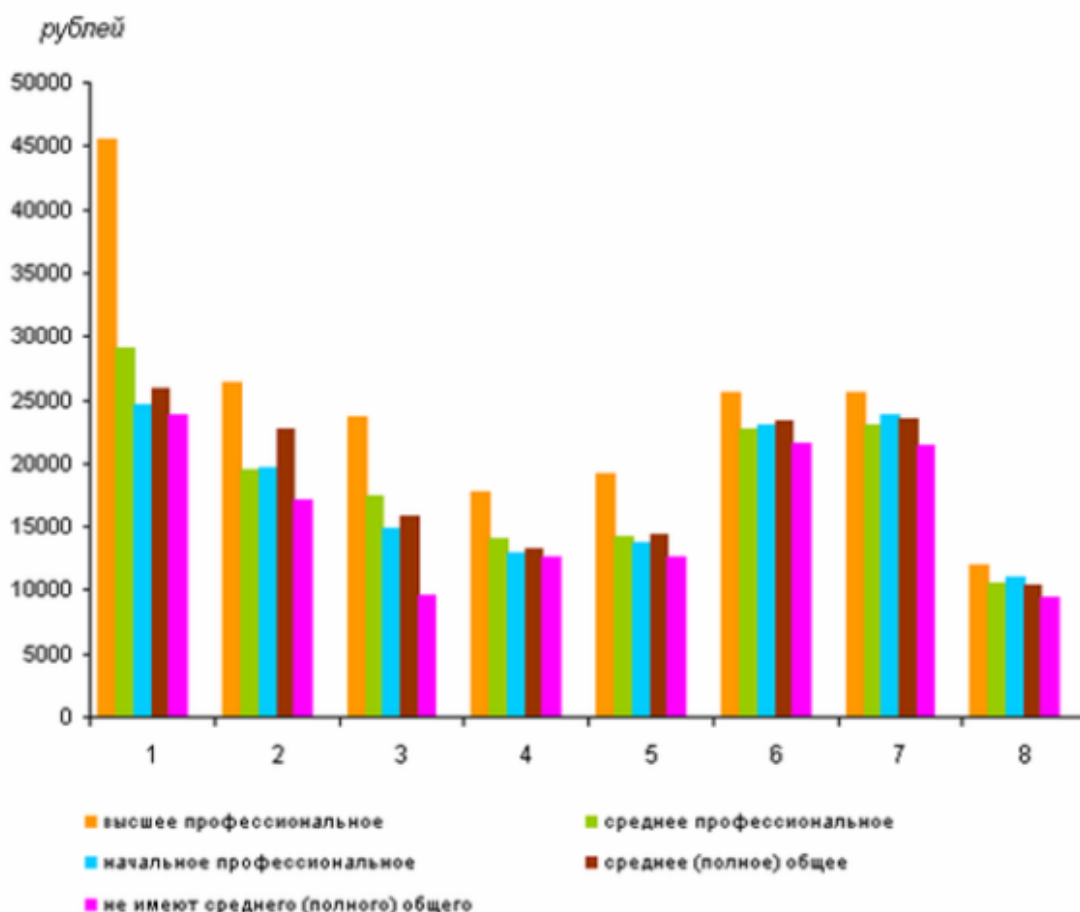
34. Васильева А.Н. К вопросу об оценке уровня развития человеческого капитала организации [Электронный ресурс] // Электронная библиотека. 2010. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otsenke-urovnya-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-organizatsii> (дата обращения: 10.04.2016)
35. Иванов В.Ф. Оценка человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом // Управление человеческими ресурсами организации: теория и практика: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции 13 декабря 2007. 2007. №1. – С.86-87.
36. Козырь Ю. В. Размышления о стоимостной оценке знаний [Электронный ресурс] // Ю. В. Козырь. URL: http://old.appraiser.ru/info/method/oc_zn.doc. (дата обращения: 15.04.2016)
37. Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // Известия Томского политехнического университета. 2008. т.313. №6. – С.54-56.
38. Аллавердян В. Оценка стоимости "кадрового потенциала" предприятия [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. 2003 г. http://www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml (дата обращения: 20.04.2016)
39. Быченко Ю.Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2000. № 1. – С.19-20.
40. Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности.//Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Ростов-на-Дону, 2005. – С.46
41. Тугускина Г.Н. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. 2009. №3. – С.73-77.
42. Чеботарев Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал. // Аудит и финансовый анализ. 2005. №4. – С.262-272.

43. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320с.
44. Группа компаний цветоводства и озеленения г.Томска [Электронный ресурс] // Официальный сайт. 2013 г. URL: <http://www.flora-tomsk.ru>. (дата обращения: 21.04.2016)
45. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов). Утверждены Госкомтрудом СССР. // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=15649> (дата обращения: 22.04.2016)
46. Камалтдинова, Р.М.. Влияние мотивации на воспроизводство человеческого капитала в современных условиях // Креативная экономика. 2009. № 9. – С.42-46.
47. Головина Ю.В., создание кадрового резерва в организации. // Международная научно-практическая конференция « Уральская горная школа – регионам». 2012 г. – С.764-765

Приложение А

(информационное)

Рисунок А.1 – Средняя заработная плата работников организаций по профессиональным группам и уровню образования [20]



На рисунке 1:

- 1 - руководители организаций и их структурных подразделений (служб);
- 2 - специалисты высшего уровня квалификации;
- 3 - специалисты среднего уровня квалификации;
- 4 - работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- 5 - работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности;
- 6 - квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных организаций, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;
- 7 - операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин;
- 8 - неквалифицированные рабочие.

Приложение Б

(рекомендуемое)

Таблица Б.1 - Шкала оценки эффективности деятельности работника [38]

Балльная оценка	Уровень	Содержание деятельности
5	Качество работы	Работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями, которые исправляются самостоятельно), аккуратно и тщательно. Постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя
4		Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя
3		Качество работы соответствует предъявляемым требованиям
2		Бывает небрежен, встречаются ошибки, иногда приходится проверять его работу
1		Низкое качество работы, постоянные ошибки, требуются постоянные проверки и исправления
5	Объем работы	Работа выполняется в запланированном объеме. Очень быстрый и энергичный сотрудник. Постоянно с завидной легкостью делает больше, чем от него ждут
4		Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано
3		Работает стабильно. Выполняет плановые показатели
2		Работает медленно. Необходимо подгонять
1		Работает медленно, теряет много времени впустую, не справляется с запланированным объемом работ
5	Производственная дисциплина	В рабочее время занят работой. Редкие пропуски по уважительной причине, оговоренные заранее. Чрезвычайно надежен. Всегда на работе и вовремя
4		Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда ставит заранее в известность об отсутствии руководителя и коллег
3		Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных негативных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее
2		Ненадежен. Не всегда пунктуален. О своем отсутствии иногда забывает своевременно предупредить
1		Часто отсутствует или опаздывает. Крайне ненадежен. Своевременно никого не ставит в известность об отсутствии

Таблица Б.1 – Продолжение [38]

5	Лояльность к организации	Уважительное отношение к организации. Очень хорошо знает организацию и предан ей. Всегда ставит интересы организации выше своих. Никогда не позволяет себе плохо отзываться об организации. Позитивно и с энтузиазмом говорит о компании, руководстве, коллегах как на работе, так и за ее пределами. Искренне гордится своей организацией
4		Позитивно воспринимает организацию и себя в организации. Не позволяет себе неконструктивной критики. Доволен тем, что работает в компании
3		Доволен тем, что работает в компании. Избегает публично выражать недовольство организацией, коллегами, начальником
2		Не ощущает себя частью организации. Иногда не сдерживает негативные эмоции по отношению к организации
1		Крайне негативно относится к организации. Преследует свои личные цели. Критикует компанию и коллег как на работе, так и за ее пределами
3	Объем компетентности и самостоятельности	Профессиональные вопросы решает с посторонней помощью
4		Весь круг профессиональных вопросов решает сам
5		Весь круг профессиональных вопросов решает сам и помогает другим, контролирует их решения
3	Предприимчивость	Участствует в одном коллективном бизнес-проекте
4		Участствует в нескольких бизнес-проектах
5		Предлагает бизнес-идеи, ведет бизнес-проект
3	Объем ответственности	За точность и достоверность информации
4		За работу других специалистов и рабочих
5		За конфиденциальность и репутацию
4	Творческий вклад в работу и осуществление инноваций	Имеет предложенные и внедренные инновации
5		Участствует в повышении квалификации и поддержке инноваций других сотрудников
5	Интеллектуальные способности	Умеет быстро обучаться, умеет быстро выполнять сложный анализ
4		Выполняет анализ с посторонней помощью
3		Испытывает трудности в новых, сложных ситуациях
5	Лидерские способности	Иницирует необходимые перемены, умеет быстро приспосабливаться к новым ситуациям и убеждать других в необходимости изменений
4		Отдает предпочтение умеренным, постепенным переменам, поэтому в данном случае имеем дело скорее с последователем, а не с инициатором перемен
3		Предпочитает сохранять статус-кво, не внушает особого доверия окружающим, поэтому люди не очень охотно следуют его примеру

Таблица Б.1 – Продолжение [38]

5	Энтузиазм	Чрезвычайно энергичный, быстрый
4		Временами энергичный
3		Ответственно относится к порученному делу, работает то быстро, то медленно
5	Изобретательность и находчивость	Отлично умеет находить выход из сложных ситуаций и преодолевать любые препятствия
4		Восприимчив к новым идеям и время от времени обнаруживает способность находить нестандартные решения
3		Нуждается в конкретных подробных указаниях
5	Ориентированность на потребности клиента	Чрезвычайно восприимчив к потребностям клиентов, умеет быстро приспосабливаться как к четко сформулированным, так и к косвенным, неявным потребностям клиентов
4		Знает, что "желание клиента - превыше всего", но реагирует на эти желания не всегда оперативно
3		Слишком сосредоточен на себе, неправильно оценивает неэластичность спроса на продукты и услуги своей фирмы
5	Способность к наставничеству	С успехом справляется с обязанностями консультанта, наставника и преподавателя по отношению к своим подчиненным, добиваясь от них максимальной эффективности и предоставляя им широкие возможности для личного развития и продвижения по службе
4		Проводит ежегодные обзоры эффективности труда подчиненных и обеспечивает дополнительную обратную связь с ними, нередко проявляет непоследовательность при выполнении своих наставнических функций
3		Недоступен для подчиненных, излишне критичен, скуп на похвалы, не стремится к обратной связи с подчиненными, избегает даже разговоров о карьерных возможностях своих подчиненных
5	Умение создать команду	Создает четко ориентированные на цель команды, мотивированные на сотрудничество и достижение требуемого результата, умеет вселять энтузиазм в своих подчиненных
4		Иногда хочет создать команду, но не всегда умеет добиться этого
3		Выкачивает энергию из своих подчиненных, действия такого руководителя не позволяют добиться эффекта синергизма в результате командного труда
5	Соответствие ожиданиям	Превосходит ожидания своих подчиненных, клиентов и акционеров
4		Отвечает ожиданиям своих подчиненных, клиентов и акционеров
3		Отвечает ожиданиям своих подчиненных, клиентов и акционеров в отдельных случаях
5	Навыки коммуникации	Отлично умеет излагать свои мысли и идеи как в устной, так и в письменной форме
4		В целом неплохо излагает свои мысли как в устной, так и в письменной форме
3		Весьма посредственное умение излагать свои мысли в устной и письменной форме